

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Юридический факультет

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

ПРАКТИКУМ

Учебное пособие

Под редакцией
доктора юридических наук, профессора И.К. Дмитриевой
и доктора юридических наук, профессора А.М. Куренного

Второе издание, переработанное и дополненное

Москва
ЮСТИЦИНФОРМ
ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПРАВОВЕДЕНИЕ»
2011

УДК 349.2
ББК 67.405я7(2Рос)
Т78

КОЛЛЕКТИВ АВТОРОВ:

Ж.А. Горбачева, кандидат юридических наук — раздел 6 (совместно А.М. Куренным)
И.К. Дмитриева, доктор юридических наук, профессор — разделы 2, 3, 4, 7, 16 (совместно с А.М. Куренным)
Е.Ю. Забрамная, кандидат юридических наук, доцент — разделы 8, 12
З.А. Кондратьева, кандидат юридических наук, доцент — раздел 13
И.А. Костян — доктор юридических наук, доцент — раздел 15
А.М. Куренной, доктор юридических наук, профессор — разделы 1, 6 (совместно с Ж.А. Горбачевой), 7, 16 (совместно с И.К. Дмитриевой), 17
Е.Е. Мачульская, доктор юридических наук, профессор — разделы 9, 11
В.А. Чибисов, кандидат юридических наук, доцент — разделы 5, 14
Г.В. Хныкин — доктор юридических наук, профессор — раздел 10

ОТВЕТСТВЕННЫЕ РЕДАКТОРЫ:

Доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права Юридического факультета МГУ *И.К. Дмитриева*
Доктор юридических наук, профессор, зав. кафедрой трудового права Юридического факультета МГУ *А.М. Куренной*

Трудовое право России. Практикум: Учеб. пособ. / Отв. ред. И.К. Дмитриева, А. М. Куренной. — 2-е изд., перераб. и дополн. — М.: Юстицинформ; Издательский дом «Правоведение», 2011. — 792 с. — (Серия «Образование»).

ISBN 978-5-7205-1073-2.

Практикум, подготовленный коллективом кафедры трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, дополняет одноименный учебник (Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. — М.: Издательский дом «Правоведение», 2008) и представляет вместе с ним заверченный учебно-методический комплекс, необходимый и достаточный для изучения курса «Трудовое право России».

Практикум содержит методические указания по каждой теме курса, контрольные вопросы для самопроверки, казусы (задачи), список специальной литературы, основные нормативные акты и материалы судебной практики (по состоянию на 20 мая 2010 г.).

Предназначен для проведения семинаров и практических занятий со студентами юридических факультетов.

Практикум может представлять интерес для слушателей системы повышения квалификации, работников кадровых служб и всех желающих обновить свои знания в области трудового права.

УДК 349.2
ББК 67.405я7(2Рос)

ISBN 978-5-7205-1073-2

© ЗАО «Юридический Дом «Юстицинформ», 2011
© Издательский дом «Правоведение», 2011

Предисловие

Настоящее учебное пособие предназначено для проведения семинарских (практических) занятий по российскому трудовому праву. Содержание Практикума соответствует программе курса «Трудовое право» для студентов юридических факультетов университетов.

При изучении разделов Практикума студентам следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда. В этой связи на практических занятиях, связанных с изучением курса, рассматриваются теоретические положения, студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, рефераты по наиболее важным проблемам трудового права в нашей стране и, по возможности, по проблемам сравнительного правоведения, участвуют в диспутах.

Вместе с тем, студенты должны выработать практические навыки и умения в применении норм трудового права. При решении практических задач (казусов) студенты должны научиться работать не только с нормативными актами, но и уметь применять судебную практику. Поэтому в каждом разделе учебного пособия, кроме специальной юридической литературы, названы важнейшие нормативные акты, а в ряде разделов — материалы судебной практики.

В процессе решения задач (казусов) студент должен уяснить круг требований сторон трудовых отношений (работника и работодателя), уметь определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, ознакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права, и, наконец, решить дело по существу — дать ему правовую квалификацию от имени властного правоприменительного органа (комиссии по трудовым спорам, судебных органов и др.)

Выбор задач и их количество при изучении Особенной части российского трудового права осуществляется преподавателем, ведущим

занятия в студенческой группе, в зависимости от количества часов, утвержденного кафедрой для каждой темы.

Список специальной литературы дан значительно шире, чем предусмотрено программой, и без разбивки ее на обязательную и на дополнительную. Рекомендации по ознакомлению и изучению специальной юридической литературы по каждой теме даются руководителем семинарского (практического) занятия в соответствии с решением кафедры.

Следует иметь в виду, что в Практикуме приведены лишь важнейшие нормативные акты, которые не исключают, а, наоборот, предполагают при решении задач (казусов) использование других нормативных актов. Что касается иных, не приведенных в Практикуме нормативных актов, то их тексты студентам рекомендуется найти самостоятельно либо в компьютерных юридических базах данных («КонсультантПлюс», «Гарант»), либо в сборниках нормативных актов по трудовому законодательству, в Собрании законодательства Российской Федерации (СЗ РФ); в Российской газете, Парламентской газете, и др.

По всем разделам курса «Российское трудовое право» рекомендуется изучить Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними (производные от них) отношения, а в случае необходимости — международно-правовые акты.

Руководящие акты судебной практики также включены в компьютерные базы данных, а официально они публикуются в Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации в разделе по гражданским делам.

При подготовке к занятиям следует использовать учебники и учебные пособия для студентов юридических вузов, изданные в последнее время. Кафедра трудового права юридического факультета МГУ рекомендует учебник для вузов «Трудовое право России» под ред. проф. А.М. Куренного (М.: Изд. дом «Правоведение», 2008). Студенты могут пользоваться и другими учебниками и учебными пособиями по рекомендации преподавателя и по своему выбору, но более позднего издания. Следует учитывать, что со временем учебный материал устаревает в связи с происходящими изменениями в трудовом законодательстве и новыми тенденциями в развитии науки трудового права.

В последние годы изданы следующие учебники для вузов:

Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. — М., 2009; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. — М., 2007; Трудовое право России / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. — М., 2009; Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. — М., 2008; Трудовое право России / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. — М., 2008; *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: В 2 т. — Т. 1. Сущность правового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть: Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — М.: Статут, 2009; *Мионов. В.И.* Трудовое право. — СПб.: Питер, 2009; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. — М., Юрист. 2003.

Дополнительная информация может быть получена также в комментариях к законодательству о труде, опубликованных как в Москве, так и в других городах России. Эти издания, как правило, не упоминаются в списках литературных источников по каждой теме курса, за исключением тех книг, которые тематически специализированы по отдельным разделам курса. Например, можно использовать дополнительно к учебникам и учебным пособиям: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. — М., 2009; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малов. — М., 2006; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — М., 2007; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. — М., 2009; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Гладков Н.Г., Снигирева И.О. — М., 2006; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. — М., 2009; Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.Л. Сафонов. — М., 2006.

Если студентам потребуется более обширная информационная база (для подготовки курсовых и дипломных работ, рефератов, докладов), они могут воспользоваться уникальными изданиями, подготовленными профессором А.К. Безиной: Трудовое право. Указатель литературы. 1917—1969. — Казань, 1971; Трудовое право. Указатель литературы. 1970—1975. — Казань, 1978; Трудовое право.

Указатель литературы. 1976—1980. — Казань, 1984; Трудовое право. Указатель литературы. 1981—1985. — Казань, 1989; Трудовое право. Библиографический указатель литературы 1986—2006 гг.: В 2 ч. — Казань, 2008.

Кроме того, значительное количество комментариев содержится в правовых базах («КонсультантПлюс», «Гарант»).

Кафедра трудового права Юридического факультета Московского Государственного университета желает вам успеха в изучении юридических дисциплин, включая такую важную в условиях становления рынка труда отрасль, как трудовое право.

Раздел 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания

При изучении данной темы, студентам, прежде всего, необходимо разобраться в такой важной экономической и правовой категории, как «*труд*», уяснить его роль в развитии общества, понять какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами права вообще, и трудового права в частности. Кроме того, чрезвычайно важно разобраться в критериях отграничения данной отрасли права от других отраслей российского права. Этими критериями, по общему правилу, являются предмет и метод правового регулирования конкретных общественных отношений.

Является ли труд товаром? Вправе ли государство вмешиваться в процесс реализации своими гражданами их способностей к труду? Какие общественные отношения в сфере труда являются предметом регулирования такой отрасли российского права, как трудовое? На эти вопросы следует найти ответы при изучении данной темы.

Сегодня трудовое право занимает одну из ведущих позиций в любой правовой системе, однако такое положение дел сложилось далеко не сразу и в качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось относительно недавно.

Полезно хотя бы кратко рассмотреть этапы формирования российского трудового права, чтобы понять логику его развития.

В России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения появились в конце XIX в., однако в то время нельзя было говорить о появлении самостоятельной отрасли права. Но уже в начале XX в. имелся достаточно большой по количеству и по объему нормативный материал, регулирующий многие аспекты трудовых отношений. Так, в Своде законов Российской империи в редакции 1913 г. положения нормативных актов, регулирующих вопросы применения труда в промышленности, были объединены в специальный единый акт — Устав о промышленном труде, кото-

рый стал основным источником фабрично-заводского законодательства России.

Одним из первых кодифицированных актов Советской Республики стал Кодекс законов о труде (*далее — КЗоТ*) 1918 г. Затем, в годы НЭПа, был принят КЗоТ 1922 г. В 1970 г. был принят новый кодифицированный акт — Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, на базе которых были приняты кодексы законов о труде (в РСФСР — КЗоТ 1971 г., просуществовавший 30 лет).

30 декабря 2001 г. Президентом Российской Федерации был подписан Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее — ТК РФ*), который вступил в действие с 1 февраля 2002 г.¹ Проводящееся в настоящее время реформирование российского трудового права призвано создать условия для эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений.

Трудовое право с самого своего появления имело *социальное назначение*. Это объясняется тем, что задачей этой отрасли права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а с другой — необходимость защиты экономически более слабого работника от экономически более сильного работодателя.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для нее. В науке трудового права традиционно различают *техническую* и *социальную (общественную)* организацию труда.

Техническая организация труда означает воздействие человека на природу и ее предметы материальными средствами и техническими приемами. Она отражается и закрепляется в технических нормах. Элементы технической организации труда анализируются в учебниках по трудовому праву.

Но в процессе труда люди находятся не только в определенных отношениях с природой, предметами труда, но и в тех или иных волевых общественных отношениях, связанных с процессом труда (в различных вариантах). Подобного рода отношения образуют це-

¹ В текст Кодекса после его принятия неоднократно вносились изменения, последние — 25 ноября 2009 г.

лую систему, составные части которой характеризуют различные аспекты применения наемного труда, в целом же они составляют основу социальной (общественной) организации труда. Этот аспект организации труда предопределяется, в значительной степени, формами собственности, существующими в обществе на каждом этапе его развития.

Правовой формой социальной (общественной) организации труда является общественно-трудовое отношение. Это такого рода общественное отношение, в которое работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель — в связи с использованием этих способностей, т.е. чужого труда.

Трудовое право регулирует вопросы именно *социальной (общественной) организации труда* во всем ее многообразии. В систему общественно-трудовых отношений входит широкий круг отношений, но каркасом этой системы являются именно *трудовые отношения, связанные с применением наемного труда.*

Исходя из того, что весь комплекс общественно-трудовых отношений и составляет предмет трудового права, можно дать его определение: *предметом трудового права* являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь общественно-трудовые отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Будучи связанными с использованием *наемного труда*, они возникают между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов).

Студенты должны знать, что, помимо собственно трудовых отношений, в предмет трудового права входят и другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения. Сегодня круг этих отношений определен на законодательном уровне — в ст. 1 ТК РФ, в соответствии с которой к ним относятся следующие отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у конкретного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у конкретного работодателя;

по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

по разрешению трудовых споров;

по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Эти отношения имеют как общие черты, так и существенные признаки, характерные только для них и отличающие их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда наемных работников.

Трудовые отношения сами по себе достаточно противоречивы — в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как «производственные», так и «социальные» их аспекты. Противоречие этих элементов — неизбежно, оно заложено в природе трудовых отношений.

Следует обратить внимание на то, что ТК РФ (ст. 15) дает легальное *определение трудовых отношений*, понимая их, как отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Студентам необходимо уяснить характерные *признаки* предмета трудового права, которые традиционно называются в учебной и

научной литературе. Так, *трудовые отношения возникают* в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, с применением живого труда и с созданием материальных и духовных благ; для них характерно включение исполнителя работы в трудовой коллектив конкретной организации с вытекающими отсюда подчинением внутреннему трудовому распорядку; они являются отношениями возмездными (т.е. работники — участники этих отношений имеют право на получение за свой труд заработной платы); наконец, они носят исключительно личный характер (в них возможно лишь личное использование работником своих способностей к труду).

В целом такой подход оправдан, в то же время следует уточнить некоторые нюансы, которые необходимо учитывать в случае возникновения спора в целях определения предмета правового регулирования и применения соответствующего законодательства.

Наиболее общим критерием отграничения отношений, регулируемых трудовым правом (трудовых отношений) является то, что они являются *отношениями наемного труда*. Важной характеристикой наемного труда является тот факт, что он является трудом самостоятельным (в международно-правовой терминологии существует термин «*dependensy*» (зависимость), помогающий во многом определить суть наемного труда).

Рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представитель — например, в лице должностных лиц, наделенных для этого специальными полномочиями). То же относится и к предмету деятельности этого наемного работника. Это значит, что при наемном труде мы всегда вынуждены констатировать противостояние двух сторон трудового отношения — работника и работодателя, а также наличие необходимости подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, устанавливаемым работодателем.

Уяснив предмет трудового права, можно переходить к изучению метода правового регулирования общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права. *Метод* отрасли права показывает то, как, какими правовыми средствами и приемами осуществляется регулирование отношений, входящих в ее предмет. Он характеризуется следующими признаками: порядком воз-

никновения, изменения и прекращения правоотношений; общим юридическим положением участников правоотношений; характером установления прав и обязанностей сторон правоотношений; средствами, обеспечивающими защиту их прав и исполнение обязанностей (санкций).

Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы как императивное и диспозитивное регулирование.

Рассматривая вопрос о методе трудового права, следует иметь в виду, что существуют два основных метода правового регулирования общественных отношений — публично-правовой и частно-правовой. Оба эти метода могут быть использованы при реализации гражданами России своего конституционного права на труд. Если они реализуют его, заключая гражданско-правовые договоры, то при регулировании возникающих правоотношений применяется частно-правовой метод. Если же они реализуют данное право в качестве наемных работников, заключая трудовой договор, то возможна (и чаще всего она имеет место) комбинация методов.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента: *имущественный, управленческий и охранительный*, то особенности каждого из этих элементов оказывают свое влияние на метод трудового права. В результате он оказывает различное воздействие на разные институты данной отрасли права. Предметный признак трудового права, обладающий вполне определенной спецификой, накладывает своеобразный отпечаток на его метод.

В первую очередь следует учитывать следующие особенности метода правового регулирования трудовых отношений (метода трудового права):

сочетание централизованного и децентрализованного (в первую очередь, локального) регулирования;

сочетание единства и дифференциации правового регулирования, характеризующееся наличием, как норм общего характера, так и норм, учитывающих особенности труда различных категорий работников (по объективному или субъективному критериям);

договорный способ установления и изменения трудовых отношений (за исключением тех параметров, которые устанавливаются в централизованном порядке);

социальное партнерство (достаточно широкое участие представителей работников в регулировании многих аспектов трудовых отношений);

специфику защиты трудовых прав участников трудовых отношений, находящую свое отражение в механизме осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, а также в механизме разрешения трудовых споров.

Изучение предмета и метода отрасли права должно привести студентов к выводу, что трудовое право — это совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную *систему*, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений.

Следует иметь в виду, что, как и в большинстве отраслей права, в трудовом праве выделяется *Общая* и *Особенная* части, каждая из которых охватывает определенные институты отрасли и регламентирует определенный круг вопросов.

Наряду с системой трудового права как отрасли правовой системы, можно констатировать наличие *системы науки* трудового права, которую также можно разделить на *Общую* и *Особенную* части.

Студенты должны уяснить, что одним из принципиальных как с теоретической, так и с практической точек зрения является вопрос о *месте* трудового права в системе российского права и *ограничении его от смежных отраслей*.

Эффективность правовых норм обычно проверяется на «Оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами с необходимостью встает вопрос — к какой отрасли права относятся общественные отношения, ставшие предметом спора? Какими методами эти отношения регулируются на стадии их возникновения, развития и собственно разрешения конфликта?

Вопрос определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудовой деятельностью человека, имеет важное практическое значение, так как от этого зависит рас-

смотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта.

Говоря о месте трудового права в системе российского права, следует отталкиваться от положений теории права, в соответствии с которыми, наиболее крупное разделение отраслей в российской правовой системе заключается в разделении на *публичное* и *частное* право. Трудовое право является комплексной отраслью, соединяющей в себе как публично-правовые, так и частно-правовые начала.

Наибольшую актуальность сегодня представляют вопросы, связанные с отграничением трудового права от *гражданского*.

Рассматривая отличия в регулировании общественных отношений нормами гражданского и трудового права следует уяснить, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации гражданское законодательство находится в ведении Российской Федерации (ст. 71), а трудовое — в совместном ведении Федерации и ее субъектов (ст. 72). Существующие различия в предмете регулирования двух отраслей права констатируются и на уровне Классификатора правовых актов, утв. Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.).

При разграничении этих отраслей права следует, прежде всего, иметь в виду, что в предмет гражданского права составляет две группы отношений. Во-первых, это — имущественные отношения, возникающие между людьми по поводу имущества — материальных благ, имеющих экономическую форму товара. Во-вторых, это — личные неимущественные отношения, возникающие по поводу неимущественных (нематериальных) благ, тесно связанных с личностью их обладателей. Такие блага неотчуждаемы и не могут переходить от одних лиц к другим. Обе эти группы отношений объединяет то обстоятельство, что они основаны на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников, т.е. возникают между юридически равными и независимыми друг от друга субъектами, имеющими собственное имущество. Иначе говоря, это — частные отношения, возникающие между субъектами частного права¹.

¹ См.: Гражданское право: В 4 т. — Т. I. Общая часть: Учеб. / Отв. ред. проф. Е.А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. — М.: Волтерс Клувер, 2004. — С. XXX (М., 1998. — С. 33, 34).

Предметом же трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; предметом трудовых отношений — процесс труда, живой труд; предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, — овеществленный труд, продукт труда (его результат).

Изменение методов государственного влияния на национальную экономику, отказ от применения чисто административных рычагов, расширение частно-правовых начал в регулировании широкого круга проблем, привело к созданию новой, по сравнению с еще недавно существовавшей, ситуации. В то же время, это существенное изменение ситуации нередко приводит к другой крайности — иллюзиям, что наемный труд во многом подпадает под сферу действия гражданского права с его принципом свободы договора. Такой подход может иметь далеко идущие последствия для огромного количества людей, так как в любой стране большинство работоспособных граждан зарабатывают себе на хлеб, работая именно в качестве наемных работников! Так будет и впредь, и это вполне естественный процесс, о чем свидетельствует весь мировой и отечественный опыт.

При наличии существенных различий трудовое и гражданское право имеют некоторые «пограничные» институты, входящие в предмет обеих отраслей (например, ответственность за повреждение здоровья работника на производстве).

Гражданин, одновременно являющийся собственником и работающий, например, в обществе с ограниченной ответственностью, или имеющий акции акционерного общества, в котором он работает, как правило, имеет *двойной статус*, который следует четко различать.

С одной стороны, он имеет статус собственника или акционера, дающий ему право и возможность реализовать как минимум три основных полномочия, принадлежащие только собственнику:

право на участие в управлении делами общества (в соответствии с учредительными документами, видом и количеством имеющихся у него акций);

право на дивиденды (если они будут);

право на ликвидационную квоту (чего лишен обычный наемный работник).

С другой стороны, он может иметь статус работника, вступившего в трудовые отношения, заключившего трудовой договор с рабо-

тодателем и взявшего на себя при этом определенные обязанности (как и другая сторона этого договора).

Главным критерием в данном случае можно считать включение гражданина в трудовой коллектив, занятие им определенной должности, согласно штатному расписанию, и выполнение любой работы по этой должности в соответствии с определенной специальностью и квалификацией, подчинение внутреннему трудовому распорядку, выполнение работ в личном качестве (личным трудом).

Участник общества с ограниченной ответственностью одновременно является его работником, если отношения с обществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь внесением вклада в уставный капитал общества и участием в распределении прибылей.

Это положение подтверждается и складывающейся судебной практикой. Так, Верховный Суд РФ, рассматривая одно из дел, сделал вывод о том, что, например, отношения участников товарищества с ограниченной ответственностью (так называлась эта организационно-правовая форма на момент спора), основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства¹.

В принципе, во всех странах доля «чистых» собственников сравнительно невелика. Большинство населения предпочитает работать в качестве наемных работников, получая за это гарантированную оплату труда и решая другие социальные вопросы, но, не беря на себя при этом риск и ответственность в полном объеме. Но и тем, и другим практически невозможно обойтись без применения норм трудового права — одни нанимают на работу, другие — нанимаются, но обе категории граждан при этом должны определять свои взаимоотношения. Это и помогает им сделать трудовое законодательство.

В настоящее время появились некоторые научные изыскания, которые объясняют необходимость «экспансии» гражданского права в трудовые отношения. Применение гражданско-правовых договоров как универсального способа регулирования трудовых отношений авторам этих идей представляются панацеей.

На практике также приходится встречаться с попытками облечь трудовые отношения в гражданско-правовую форму. И нередко у че-

¹ См.: Бюллетень ВС РФ. — 1993. — № 4. — С. 3.

ловека нет выбора — он вынужден соглашаться на работу при любых условиях.

Но человек — не лопата, которую можно выбросить, если она сломается. Цивилизованное общество должно предусмотреть меры его социальной и правовой защиты. Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, защищающих человека труда, их система должна быть разработана на государственном уровне и реализована под контролем государства. Именно поэтому определение предмета трудового права и отграничение его от гражданского права имеет практическое значение.

В ряде случаев гражданин может реализовать свое право на труд, например, в рамках гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.), однако при этом его правовое положение будет существенно отличаться от правового положения в рамках трудовых отношений.

Это становится ясным при сравнении целого ряда позиций, составляющих содержание этих договоров, входящих в предмет разных отраслей законодательства. Посмотрим на эту ситуацию с точки зрения критериев, позволяющих достаточно четко отграничить трудовые отношения от гражданских, связанных с применением труда.

Первым критерием является *характер выполняемой работы*. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ).

Договоры такого типа применяются, как правило, при выполнении *конкретных (как правило, разовых)* работ, в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять *любые* работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Естественно, правовой статус подрядчика (если он является физическим лицом), также реализующего свое право на труд, будет отличаться от статуса наемного работника.

Вторым критерием отграничения может быть назван *вопрос свободы сторон при заключении договора*. При заключении гражданско-правовых договоров эта свобода практически абсолютна (при условии соблюдения интересов государства и третьих лиц). При заключении

трудового договора эта *свобода ограничена рамками законодательства* (в соответствии со ст. 8, 9, 50, 57, 74 ТК РФ условия нормативных актов и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежат применению).

Третий критерий — *предоставление отпусков, выходных дней и т.д.* Время отдыха лиц, работающих по трудовым договорам, порядок его предоставления гарантировано законодательством (в том числе и Конституцией РФ — ст. 37). При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, не оговариваются.

Четвертый критерий — это *социальное обеспечение в период работы* (пособие по временной нетрудоспособности и т.п.). Для лиц, работающих по трудовым договорам, оно гарантируется законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, также не оговариваются.

Пятым критерием можно назвать *пенсионное обеспечение*. Для лиц, работающих по трудовым договорам, гарантируется законодательством. При назначении пенсий учитываются взносы, внесенные в пенсионный фонд. Лица, легально работающие по гражданско-правовым договорам, также вправе рассчитывать на получение государственной пенсии.

В качестве шестого критерия целесообразно отметить *обязанности работодателя по выплатам во внебюджетные фонды*. Гражданско-правовые договоры представляют интерес для «работодателя» (в широком смысле слова — того, кто «дает работу»), так как в ряде случаев позволяют «сэкономить» на этих взносах по сравнению с выплатами, производимыми в отношении наемных работников, работающих по трудовым договорам (в части, подлежащей зачислению в Фонд социального страхования).

Наконец, последним критерием является *ответственность работника*. В отношении лиц, работающих по трудовым договорам, материальная ответственность предусмотрена институтом трудового права «материальная ответственность», при этом она, как правило, ограничена и «привязана» к размеру среднего заработка. При гражданско-правовых договорах ответственность наступает по принци-

пам и по правилам, предусмотренным именно для этого вида ответственности (с возможностью обращения на личное имущество).

Следует отметить, что эти *критерии разграничения* трудовых и гражданско-правовых отношений имеют *сузубо практическое значение*. Они могут быть применены в судебной практике. Так, в ч. 4 ст. 11 ТК РФ закреплено положение, в соответствии с которым, «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*».

Административное право также имеет определенное сходство с трудовым правом, так как обе отрасли регулируют управленческие отношения (административное — преимущественно, трудовое — в определенных случаях). Но эти отрасли имеют и существенные отличия, так как различны аспекты этих управленческих отношений. Административное право регулирует отношения по реализации управленческих функций государства, его органов власти, а трудовое включает в предмет своего регулирования отношения по управлению трудом в рамках отдельной организации.

Пожалуй, в наибольшей степени связаны между собой трудовое право и *право социального обеспечения*, так как в основе обеих отраслей лежит труд. Более того, право социального обеспечения сравнительно недавно стало самостоятельной отраслью, выделившись, кстати, из трудового права. Однако их различия также существенны.

Трудовое право близко и к *гражданскому процессуальному праву*, так как правила рассмотрения трудовых споров в суде регламентируются его нормами. В то же время для трудовых споров предусмотрены и определенные изъятия из общего порядка (порядок и сроки рассмотрения дел, освобождение работников от государственной пошлины, наличие специальных органов — комиссий по трудовым спорам, специфика примирительных процедур при коллективных трудовых спорах и т.д.).

Особого внимания заслуживает проблема соотношения трудового права и *законодательства о занятости и трудоустройстве*.

Традиционно проблемы занятости и трудоустройства включались в программу курса «Трудовое право», а в КЗоТе 1971 г. имелась глава III

«Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд» (состоявшая, кстати, всего из трех статей). В статье 2 ТК РФ и сегодня называются в числе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такие принципы, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

На сегодняшнем этапе развития общества мы наблюдаем ситуацию, когда постепенно формируется практически новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости. На наш взгляд, уже можно говорить о выделении из трудового права значительного круга общественных отношений, тесно связанных с трудом, которые могут составить основу самостоятельной отрасли законодательства о занятости и трудоустройстве (как в свое время произошло с правом социального обеспечения).

В пользу этого тезиса свидетельствует наличие большого количества нормативного материала, специфический предмет правового регулирования (законодательство о занятости и трудоустройстве регулирует вопросы, отличные от трудового законодательства, имеет при этом и специальных субъектов — это не работники, а люди, ищущие работу или потерявшие ее).

В определенной степени самостоятельность этих двух отраслей подтверждается названным выше Классификатором правовых актов, утв. Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.), а также ст. 1 ТК РФ.

База для данной самостоятельной отрасли права формируется и путем принятия на разных уровнях нормативных актов, направленных на регулирование вопросов занятости и трудоустройства. Представляется, что в определенной степени к этому массиву актов могут быть подключены и акты, регулирующие вопросы миграции.

В то же время следует, видимо, разделять отрасль законодательства и отрасль права. Несмотря на значительное количество нормативных правовых актов, регулирующих данные вопросы, вряд ли можно считать уже вполне состоявшимся выделение самостоятельной отрасли права — права трудоустройства и занятости.

Полное изъятие из учебного курса «Трудовое право» раздела, посвященного этой группе общественных отношений, безусловно, самым тесным образом связанных с трудовыми, в условиях отсутствия аналогичного учебного курса в программе подготовки студентов-юри-

стов, приведет сегодня к тому, что они вообще не будут ознакомлены с механизмом правового регулирования этой важнейшей функции социального государства. Поэтому по мнению кафедры трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова вопросы правового регулирования отношений по занятости и трудоустройству должны изучаться в рамках обязательного курса «Трудовое право».

В заключение следует сказать о том, что проводящееся в настоящее время реформирование российского трудового права, являющегося отражением переходного периода в экономике, займет, видимо, определенный период. Но на каждом из этапов своего развития трудовое право призвано создать максимальные условия для эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений.

Контрольные вопросы

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют «правом социальной защиты»?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.
10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
12. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

Литература

Абалдуев В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: Конспект лекций. — Саратов, 2008.

Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. (Книга переиздана в 2008 г. в издательстве «Проспект».)

Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. — 1980. — № 2.

Глазырин В.В. Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? // Журнал российского права. — 1998. — № 7.

Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. — Екатеринбург, 1997.

Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978.

Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учеб. пособ. — М., 2001.

Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. — СПб., 2005.

Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. — 1997. — № 2.

Курилов В.И. Личность. Труд. Право. — М., 1989.

Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. — Томск, 1998.

Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М., 1989.

Лушников А.М. Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX — начало XX вв.). — Ярославль, 2001.

Лушникова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). — Ярославль: Ярославский гос. ун-т, 2001.

Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. — СПб, 1993.

Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. — М., 1985.

Никитинский В.И., Коришнова Т.Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Советское государство и право. — 1996. — № 6.

Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки. // Советское государство и право. — 1989. — № 4.

Нуртдинова А.Ф. Гражданское общество и трудовые отношения // Трудовое право. — 1998. — № 1.

Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. — М., 1986.

Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. — М., 1972.

Таль Л.С. Трудовой договор. — Ярославль, 1913. (*Книга переиздана в 2008 г. в издательстве «Статут».*)

Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. — Ч. 1. Правовое регулирование труда в российской империи. — СПб., 2000.

Хохлов Е.Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы теории и практики. — СПб., 1992.

Нормативные акты

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Гражданский кодекс РФ

Гражданский процессуальный кодекс РФ

Кодекс РФ об административных правонарушениях

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (в ред. от 21 марта 2002 г.)

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Задачи

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).

Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор

ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы — часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

Раздел 2

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии и классификации принципов права и основных принципов трудового права, их соотношение и значение в правоприменении и правотворчестве. Необходимо уяснить общую характеристику основных принципов трудового права, знать их содержание, включая принципы институтов трудового права.

Начинать изучение следует с уяснения понятия и значения принципов права и основных принципов трудового права.

Принципы права отличаются от правосознания, в основе которого находятся оценочные суждения о праве. Принципы не возникают просто так, они являются продуктом человеческого сознания, отражением объективно-существующих отношений между людьми (экономическими, политическими, моральными и др.). В первом приближении к определению их значения можно сказать, что принципы права — это исходные начала (основы), которые характеризуют наиболее существенные черты правового регулирования общественных отношений. В правотворческой деятельности принципы права, как исходные начала, ориентируют законодателя на принятие и развитие соответствующих нормативных правовых актов. Принципы права, выраженные в законодательстве, оказывают значительное регулирующее воздействие в правоприменении, восполнении пробелов в правовом регулировании, в судебной практике. Они служат указателями правоприменительной деятельности, позволяют выявить связь нормы права с другими нормами, их взаимообусловленность, определить главные черты их содержания и основную направленность. Принципы, выраженные в законодательстве, отличаются от норм — правил поведения. отличие заключается в том, что принцип не содержит конкретный образец поведения. Отсутствуют, как правило, и структуры норм (гипотезы, диспозиции, санкции).

С помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать общественное отношение, но принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм и, следовательно, правильно применять нормы.

Кроме того, принципы долговечнее норм; они определяют сущность правового регулирования общественных отношений и содержание не только действующих, но и будущих норм, помогают решать вопросы еще не урегулированные правовыми нормами. Наконец, принципы права служат основой объединения отдельных норм в единую систему права.

Таким образом, можно определить важное значение принципов права, в том числе принципов трудового права, которые заключаются в следующем:

как исходные начала и основные положения наряду с предметом и методом обеспечивают единство норм отрасли трудового права;

позволяют уяснить смысл законодательства и его связи с экономикой, политикой, моралью;

определяют общую направленность и тенденции развития правовых систем и их частей, включая отрасль трудового права;

помогают практическим органам в применении норм и в решении вопросов, неурегулированных нормами права, в том числе трудового права.

Принципы права обычно раскрываются как исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права, они пронизывают правовые нормы, являются стержнем всей системы права¹.

В теории права сложилось деление (градация) принципов права в зависимости от сферы их действия, т.е. распространяются ли они на всю систему права (общеправовые, или общие принципы права), либо принципы охватывают несколько отраслей (межотраслевые принципы), или сферой их действия является одна отрасль (отраслевые принципы, в том числе принципы трудового права).

В юридической и учебной литературе принципы трудового права сформулированы по-разному: как «основные принципы право-

¹ Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. — М., 2002. — С. 151; Хропанюк В.Н. Теория государства и права / Под ред. В.Г. Стрекозова. — М., 1997. — С. 215; Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. — М., 1996. — С. 295.

вого регулирования труда», «основные принципы трудового права», «правовые принципы организации труда». Впервые в ТК РФ (ст. 2) они закреплены как «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Все они идентичны по своей сути, и более точно их можно определить как «основные принципы трудового права» (отраслевые принципы). В науке трудового права справедливо замечено, что во всех указанных случаях речь идет об одной и той же категории права¹.

Студентам следует обратить особое внимание на то, что основные принципы трудового права связаны с общеправовыми (общими), межотраслевыми и иными принципами права, получившими свое выражение в Конституции РФ. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую на основе иерархии включаются указанные принципы. Согласно этой иерархии, одна группа принципов как бы вытекает из другой, и все они различаются по степени общности. *Принципы права в целом (или общеправовые, общие)* пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и закреплено в законодательстве, связано со всеми или с большинством отраслей (принцип законности, демократизма, защиты прав человека и др.). Основополагающие начала и положения *о существенном* в нескольких отраслях права выступают как *межотраслевые принципы* (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

Принципы отрасли, в том числе и трудового права, являясь выражением *существенного* в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов либо, в силу особого положения общей части отрасли, хотя бы с одним с институтом или блоком норм общей части. Отражая специфику отрасли права, эти принципы как бы преломляют основные начала права в целом или нескольких его отраслей, более детально раскрывают сущность этих основ (начал), дополняя и конкретизируя их и подключая к ним определенный механизм обеспечения (гарантии). На-

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. — М., 2003. — С. 59.

пример, межотраслевой принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю). отраслевые принципы находят более конкретное выражение в *принципах институтов*, которые ближе других к обычным нормам права (как например: принципы разрешения индивидуальных или коллективных трудовых споров, принципы социального партнерства и др.).

Основные принципы трудового права, как и принципы его институтов, находят свое воплощение в нормах ТК РФ по-разному: в отдельной статье ТК РФ, содержащей только эти принципы (ст. 2—4), но могут быть «в скрытом виде» отражены в содержании многих норм методом «косвенной фиксации» (принцип «свободы трудового договора», дополняющий принцип «свободы труда», воплощается в ряде норм раздела «Трудовой договор» ТК РФ) или достаточно конкретно подкрепляются соответствующей гарантией и закрепляются соответствующей нормой (например, принцип «Определенности трудовой функции» в ст. 60, ст. 72 ТК РФ).

Общеправовые и межотраслевые, а в определенной мере и принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции РФ, особенно в ст. 37 и других ее статьях.

В Конституции РФ (ст. 37) признаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Право на отдых как одно из основных прав человека закрепляется рядом конституционных гарантий. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные Федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный от-

пуск. Предусмотрено право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ). Следует иметь в виду ст. 7 Конституции, провозгласившую Российскую Федерацию социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливающим гарантированный минимальный размер оплаты труда и обеспечивающим государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

В соответствии с Конституцией в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации (ч. 4 ст. 15 Конституции). *Принципы права, выраженные в Конституции РФ, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, как и международные договоры Российской Федерации, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Студенты должны знать, что в науке трудового права большое внимание уделялось исследованию принципов трудового права. Но позиции ученых значительно расходились в оценке этих принципов, поскольку в ранее действовавшем КЗоТ текстуально они не были выделены и рассматривались как закрепленные в ст. 2 КЗоТ «Основные права и обязанности работника». Большинство ученых считало это вполне обоснованным для такой отрасли, как трудовое право, где работник является наименее защищенным субъектом. Другие ученые считали, что принципы не могут сводиться только к правам и обязанностям и лишь одного субъекта — работника.

В отличие от КЗоТ, основные принципы трудового права ныне выделены в отдельную статью ТК РФ (ст. 2—4 ТК РФ и др.) и адресованы не только работнику, но и другим субъектам трудового права. Одновременно с этим указанные принципы легли в основу установления в отдельной статье ТК РФ *основных прав и обязанностей работника* (ст. 21) и впервые в российском трудовом законодательстве закреплены *основные права и обязанности работодателя* (ст. 22). Они рассматриваются как *статутные права и обязанности работника и работодателя.*

Разработанные в науке трудового права подходы к определению принципов, в целом, восприняты законодателем, тем более что они исходят из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Данное положение установлено в ч. 1 ст. 2 ТК РФ, вторая часть содержит принципы, признаваемые РФ.

Таким образом, основные принципы трудового права получили свое выражение, как известно, в ст. 2 ТК РФ, дополняющей ст. 3 и 4, составляющими в совокупности 20 следующих принципов, которые рассматриваются в той последовательности, как они установлены в указанных статьях закона.

1. Первый принцип, приведенный в ст. 2 Трудового кодекса, *о свободе труда, включая право на труд*, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) провозглашает свободу труда, право каждого заниматься любой трудовой деятельностью по своему выбору. Данный принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается, право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, несовместим с запрещенными законом принудительным трудом и дискриминацией, получившими закрепление на уровне принципов (ст. 3, 4 ТК РФ). В противном случае невозможна ни свобода труда, ни право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Каждый гражданин (физическое лицо) свободен в своем выборе труда, как и в выборе профессии и рода деятельности. Указанный принцип дополняется гарантиями и воплощается в соответствующих нормах ТК РФ, включая раздел III «Трудовой договор». Принцип свободы труда, как было отмечено, путем косвенной фиксации дополняется принципом свободы трудового договора, поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор.

Следует обратить внимание и на другой принцип института трудового договора — это принцип определенности трудовой функции, связанный с принципом свободы трудового договора, дополняющий и конкретизирующий свободу труда соответствующими гарантиями. Данный принцип закреплен в ст. 60 ТК РФ и является основой норм об изменениях определенных сторонами условий трудового договора и о переводе на другую работу. Во всех случаях требуется согласие

работника (ст. 72, 72.1, ч. 1 ст. 72.2, ст. 73, ст. 74 ТК РФ), за исключением временного перевода на срок до одного месяца, осуществляемого в порядке, установленном ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Определенность трудовой функции, по которой сторонами на основе свободы труда и трудового договора было достигнуто соглашение при заключении данного договора, означает, что в одностороннем порядке, например, по инициативе работодателя, может изменяться трудовая функция только с согласия работника.

2. Принципы запрещения принудительного труда и дискриминации, закрепленные в ст. 2 ТК РФ, раскрываются в отдельных статьях ТК РФ (ст. 3 и 4).

Принцип запрещения дискриминации означает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией те исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, которые, однако, определяются требованиями, свойственными данному виду труда, установленными федеральным законом (например, квалификационные требования для выполнения работы юрисконсульта), либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (инвалиды труда, женщины, имеющие детей, несовершеннолетние). Если лица считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда, они вправе обратиться в суд с требованием об устранении дискриминации, о восстановлении нарушенных прав.

Этот важный принцип, дополненный определенными гарантиями, закреплен в статьях ТК РФ, например, установлены гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ) или гарантии оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ).

Правила ст. 3 ТК РФ о запрещении дискриминации в сфере труда соответствуют Конституции РФ (ч. 2 ст. 19), гарантирующей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства и др. и ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ (1958 г.) № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

3. В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 37) и Конвенциями МОТ № 29 «О принудительном труде» (1930 г.), № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) в ст. 4 ТК РФ получил свое выражение *принцип запрещения принудительного труда*. Принудительный труд определяется как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины или в качестве меры воздействия за участие в забастовке, или средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и др.

К принудительному труду также отнесена работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), от которой он может отказаться в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) либо при несоблюдении требований охраны труда, угрожающих его жизни и здоровью (ст. 220 ТК РФ). Эти положения выходят за рамки общепринятого понятия принудительного труда по сравнению с конвенциями МОТ. Но указанные противоправные действия работодателя нарушают Конституцию РФ (ст. 7, 37), установленные ею права и гарантии работника на оплату и охрану труда.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 29 в ст. 4 ТК РФ предусмотрено, что не считается принудительным трудом. Это всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае войн или бедствия, или угрозы бедствия и др., и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения. К принудительному труду не относится работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности или военной службе, необходимо в силу чрезвычайных обстоятельств (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и др.), осуществляется в порядке исполнения наказания по приговору суда, вступившего в законную силу.

4. *Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве* соответствует закрепленному Конституцией РФ праву на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Данный принцип нашел свое выражение в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.), иных нормативных правовых актах, регулирующих квотирование рабочих мест,

организацию общественных работ и др. В указанном Законе определены направления государственной политики в области занятости, разработка и реализация целевых программ, предусмотрены полномочия органов государственной службы занятости и др.

5. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда основывается на положениях ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Статья 7 этого Международного пакта определяет право каждого:

на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за работу в праздничные дни.

Указанные положения обеспечиваются гарантиями, установленными на федеральном уровне, такими как: продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, охрана труда и другие условия, закрепляемые, прежде всего, в ТК РФ и действующие в отношении всех работников.

Особенности условий труда отдельных категорий работников предусмотрены в разд. XII ТК РФ, например, отпуск при работе по совместительству или режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом и др.

6. Принцип равенства прав и возможностей работников основывается в положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом. Все работники наделяются равными правами независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

В трудовом законодательстве, включая ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, работникам устанавливаются права и гарантии на уровне определенного стандарта, который не может снижаться по сравнению с трудовым

законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими договоренностями. Например, нормальная продолжительность рабочего времени, установленная ТК РФ, не может превышать 40 часов в неделю как максимальный предел рабочего времени, а ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно ТК РФ, предоставляется работникам на минимальном уровне продолжительностью 28 календарных дней. Их изменения могут иметь место, если они более благоприятны по сравнению с предусмотренными законами, иными нормативными правовыми актами и будут установлены как продолжительность рабочего времени менее 40 часов в неделю или ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (например, в коллективном договоре согласно ч. 3 ст. 41 ТК РФ) и др.

7. Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы раскрывается путем уточнения, что «справедливая заработная плата» должна обеспечивать достойную жизнь работника и его семьи и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Исходной основой данного принципа является ст. 7 указанного Пакта об экономических, социальных и культурных правах и ч. 3 ст. 37 Конституции РФ. Данный принцип находит свое закрепление в нормах ТК РФ: о системе основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 и др.), об установлении минимальной заработной платы и об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы, о регулировании порядка и сроков выплаты заработной платы, об ограничении ее удержаний и др.

Справедливость заработной платы должна обеспечиваться соблюдением условий (критериев) оплаты по труду. Как следует из ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. При этом запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

8. Принцип обеспечения равенства возможностей работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации базируется на положениях Конституции РФ (ст. 19) и указанного Пакта об экономических, социальных и культурных правах (п. 4 ст. 7), согласно которому определено пра-

во на одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Данный принцип находит свое проявление в нормах ТК РФ о профессиональной подготовке работников, переподготовке и повышении квалификации, в том числе в разделе IX ТК РФ.

Показателями подготовки лица (его способности) к выполнению работы при продвижении работника на более высокую должность указаны:

трудовой стаж (стаж работы по специальности согласно трудовой книжке, ст. 66 ТК РФ);

квалификация (наличие соответствующего образования, подтвержденное документами государственного образца, ст. 65 ТК РФ);

производительность труда (установленные нормы труда, гл. 22 ТК РФ).

9. Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов основан на положениях Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) и в соответствии с Конституцией РФ, закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30). Работники и работодатели создают либо вступают в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов. Профессиональные союзы выполняют свою защитную функцию, также обеспечивают представительство интересов работников в сфере труда, прежде всего через систему социального партнерства. Работники объединяются в профессиональные союзы, которые определены ТК РФ в качестве представителей работников (ст. 29—31). Иные представители избираются работниками лишь в случаях, установленных ТК РФ, и могут представлять их интересы, согласно ст. 31 ТК РФ. Интересы работодателей представляют их объединения — некоммерческие организации, а в установленных случаях иные представители (ст. 33, 34 Кодекса).

10. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией базируется на положениях Рекомендаций МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.), № 129 «О свя-

зях на предприятиях» (1967 г.). Данный принцип получил свое развитие в ТК РФ, в котором предусматривается участие работников в управлении организацией и формы такого участия, но их перечень не является исчерпывающим. Могут использоваться и иные формы, предусматриваемые законами, соглашениями, коллективным договором, учредительными документами, локальными нормативными актами (ст. 52, 53 ТК РФ). Наряду с этим указанный принцип выражается в отдельных статьях ТК РФ, его положениях, охватывающих социальное партнерство в сфере труда, ибо само участие работников, их представителей в управлении организацией определено Законом как одна из форм социального партнерства.

Таким образом, в ТК РФ закрепляются как непосредственная форма участия работников, например, в общем собрании организации (конференции), так и участие работников в управлении организацией через своих представителей, как правило, профсоюзы.

11. Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений выражается во многих нормах ТК РФ, посвященных источникам трудового права, включая соглашения, коллективный договор, локальные нормативные акты и др. На государственном (федеральном) уровне закрепляются как стандарт определенные трудовые права и гарантии, условия труда и охрана труда работников. На коллективно-договорном уровне условия труда конкретизируются и дополняются, могут повышаться социально-бытовые льготы и гарантии, устанавливаемые в коллективных договорах и соглашениях. Индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров. В определенных случаях ТК РФ отсылает непосредственно к коллективному договору, требующему согласованного решения социальных партнеров в рамках конкретного работодателя или — к трудовому договору, основанному на соглашении сторон. Так, в области заработной платы и нормирования труда к коллективному договору и трудовому договору даны отсылки в ст. 135, 136, 139, 143, 149, 151, 152, 154, 158, 159 ТК РФ.

Соотношение государственного и договорного регулирования проявляется и в том, что не допускается установление условий в коллективных договорах, трудовом договоре и в соглашениях, снижаю-

щих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ). При этом условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников, являются недействительны (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

12. Принцип социального партнерства воплощается в нормах ТК РФ, посвященных взаимодействию социальных партнеров — работников и работодателей (их представителей) — на соответствующих уровнях, включая трехстороннее сотрудничество с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления. Данный принцип раскрывается в нормах разд. II ТК РФ (ст. 23—55), других статьях ТК РФ, иных федеральных законах и нормативных правовых актах. Указанный принцип также дополняется и раскрывается принципами социального партнерства, которые закреплены в ст. 24 ТК РФ.

13. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.). Порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании установлен ст. 184 ТК РФ.

14. Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением соответствует гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, предусмотренной Конституцией РФ (ч. 1 ст. 45).

Важной государственной гарантией является признание, обеспечение, защита указанных прав и свобод, на что направлено и трудовое законодательство РФ. В ТК РФ установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22), их правовое положение (ст. 20), основания возникновения трудовых правоотношений (ст. 16—19), функционирование социально-трудовых (партнерских) отношений (разд. II ТК РФ) и др.

В Российской Федерации устанавливается система государственной защиты трудовых прав и свобод, включающая в себя перечень государственных органов, наделенных Законом соответствующей компетенцией (ст. 353 ТК РФ). Среди указанных органов следует выделить Федеральную инспекцию труда, осуществляющую государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 354—356 ТК РФ) и другие государственные органы (ст. 366—369 ТК РФ).

15. Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46), означает, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, как установленных в Конституции РФ, так и иных нормативных правовых актах.

Данный принцип, дополняясь гарантиями, находит проявление в ряде норм ТК РФ, прежде всего, в нормах разд. XIII, охватывающего защиту трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ч. 1 ст. 352). Вместе с тем, в ТК РФ (ч. 2 ст. 352) установлены основные способы защиты. К ним, наряду с самозащитой работниками трудовых прав (ст. 379, 142) и защитой трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (гл. 58 ТК РФ), отнесены, как известно, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 354—369). В число основных способов входит и такой важный как судебная защита, включая Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, в том числе не уполномоченные рассматривать трудовые споры (например, дела о защите чести и достоинстве работника и др.).

Хотя в числе основных способов защиты трудовых прав и свобод не указана ответственность, но в наименовании разд. XIII ТК РФ она названа. При этом в содержание этого раздела ТК РФ входит гл. 62 (ст. 419), посвященная ответственности, ее видам, к которым могут привлекаться лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

16. Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку основыва-

ется на положениях ч. 4 ст. 37 Конституции РФ о праве на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Данный принцип нашел свое закрепление в нормах ТК РФ о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ст. 381—397) и нормах ТК РФ о порядке разрешения коллективных трудовых споров, включая проведение забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора (ст. 398—418).

17. Следующий важный принцип определяется, как *обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам и соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права*. Данный принцип воплощается в нормах ТК РФ. Работник, вступивший в трудовое правоотношение на основе трудового договора, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и бережно относиться к имуществу работодателя, выполнять иные трудовые обязанности (ч. 2 ст. 21, ст. 56 ТК РФ и др.). Работодатель наделен правом требовать от работника надлежащего исполнения обязанностей. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей работодатель вправе привлекать его к дисциплинарной (ст. 192—193, 195 ТК РФ) и (или) материальной ответственности (гл. 39 ТК РФ). Работодатель не только имеет право, но и обязан отстранять от работы (не допускать к работе) работника в порядке, установленном ст. 76 ТК РФ.

Работник вправе требовать от работодателя как выполнения его обязанностей по отношению к нему (работнику), так и соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 2 ст. 22, 212 ТК РФ и др.). При неисполнении работодателем обязанностей работник вправе обратиться в суд за защитой нарушенного права либо в профсоюз или в Федеральную инспекцию труда, работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав и др.

18. *Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудо-*

вого законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Этот принцип получил свое закрепление и развитие в ТК РФ (гл. 58), в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.).

Профсоюзный (общественный) контроль у всех работодателей осуществляют профессиональные союзы, их органы и профсоюзные инспекции труда. Работодатели не имеют права препятствовать правовым и техническим инспекторам труда при осуществлении ими своих полномочий и в недельный срок с момента получения требования профсоюзов обязаны сообщить профсоюзному органу о принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями, их представителями (генеральный директор, иной руководитель у работодателя — юридического лица (организации) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений (ст. 370 и др. ст. ТК РФ).

Профессиональные союзы при осуществлении установленной Конституцией РФ (ст. 30) защитной функции выполняют и представительские функции, прежде всего — в области социального партнерства, согласно ст. 29—32 ТК РФ и др., Федеральному закону «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», другим федеральным законам, иным нормативным правовым актам РФ, содержащим нормы трудового права.

19. Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности основан на конституционном положении (ч. 1 ст. 21 Конституции РФ) о достоинстве личности, охраняемом государством. При этом ничто не может быть основанием для умаления достоинства работника. Данный принцип воплощается в нормах ТК РФ, гарантирующих защиту достоинства работника в период трудовой деятельности. Нормы ТК РФ обеспечивают защиту персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ), компенсацию причиненного ему морального вреда (ст. 237) и возмещение материального ущерба в случаях, установленных ст. 234—236 ТК РФ.

20. *Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников* нашел свое закрепление в нормах Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 24 июля 2009 г.), других законах, иных нормативных правовых актах. К их числу относится указанный Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данным Законом устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, установленных этим Федеральным законом.

В ТК РФ предусматриваются гарантии работникам при временной нетрудоспособности (ст. 183), гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании (ст. 184).

Контрольные вопросы

1. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.
2. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (общими) принципами права и межотраслевыми принципами?
3. В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда?
4. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?
5. В каких статьях ТК РФ отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
6. Раскройте содержание принципов свободы труда, включая право на труд, а также запрещения дискриминации, принудительного труда и других основных принципов трудового права.

7. На примере норм ТК РФ приведите известные Вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.

8. На какие принципы права и в связи с какими обстоятельствами указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» с изм., внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г.?

Литература

Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права РФ // Правоведение. 1997. № 2.

Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

Васильев А.М. Правовые категории. — М., 1976.

Дмитриева И.К. Общая характеристика основных принципов трудового права // Вестник Российской правовой академии. — 2004. — № 2.

Дмитриева И.К. Принципы Российского трудового права. — М., 2004 г.

Дмитриева И.К. Трудовое право: его принципы и метод (значение частноправовых и публично-правовых начал) // Вопросы трудового права. — 2006. — № 2.

Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999.

Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Принципы советского трудового права // Советское государство и право. — 1974. — № 8.

Орловский Ю.П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики // Российское законодательство: проблемы и перспективы. — М., 1995.

Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1977.

Нормативные акты и акты судебной практики

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Всеобщая декларация прав человека

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.).

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединении работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 23 июля 2008 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» (в ред. от 6 февраля 2007 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)

**Постановление
Пленума Верховного Суда Российской Федерации
от 10 октября 2003 г. № 5
«О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ
ОБЩЕПРИЗНАННЫХ ПРИНЦИПОВ И НОРМ
МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНЫХ
ДОГОВОРОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации согласно части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Федеральным законом от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» установлено, что Российская Федерация, выступая за соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права — принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

Международные договоры являются одним из важнейших средств развития международного сотрудничества, способствуют расширению международных связей с участием государственных и негосударственных организаций, в том числе с участием субъектов национального права, включая физических лиц. Международным договорам принадлежит первостепенная роль в сфере защиты прав человека и основных свобод. В связи с этим необходимо дальнейшее совершенствование судебной деятельности, связанной с реализацией положений международного права на внутригосударственном уровне.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения судами международного права при осуществлении правосудия Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации (часть 1 статьи 17 Конституции Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Исходя из этого, а также из положений части 4 статьи 15, части 1 статьи 17, статьи 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а также международным договорам Российской Федерации являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Российской Федерации. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо.

К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.

2. Международные договоры Российской Федерации наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются составной частью ее правовой системы (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, часть 1 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»).

Частью правовой системы Российской Федерации являются также заключенные СССР действующие международные договоры, в отношении которых Российская Федерация продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства — продолжателя Союза ССР.

Согласно пункту «а» статьи 2 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» под международным до-

говором Российской Федерации надлежит понимать международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких, связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (например, конвенция, пакт, соглашение и т.п.).

Международные договоры Российской Федерации могут заключаться от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства Российской Федерации (межправительственные договоры) и от имени федеральных органов исполнительной власти (межведомственные договоры).

3. Согласно части 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров Российской Федерации принимаются соответствующие правовые акты.

К признакам, свидетельствующим о невозможности непосредственного применения положений международного договора Российской Федерации, относятся, в частности, содержащиеся в договоре указания на обязательства государств-участников по внесению изменений во внутреннее законодательство этих государств.

При рассмотрении судом гражданских, уголовных или административных дел непосредственно применяется такой международный договор Российской Федерации, который вступил в силу и стал обязательным для Российской Федерации и положения которого не требуют издания внутригосударственных актов для их применения и способны породить права и обязанности для субъектов национального права (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 1 и 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», часть 2 статьи 7 ГК РФ).

4. Решая вопрос о возможности применения договорных норм международного права, суды должны исходить из того, что международный договор вступает в силу в порядке и в дату, предусмотрен-

ные в самом договоре или согласованные между участвовавшими в переговорах государствами. При отсутствии такого положения или договоренности договор вступает в силу, как только будет выражено согласие всех участвовавших в переговорах государств на обязательность для них договора (статья 24 Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года).

Судам надлежит иметь в виду, что международный договор подлежит применению, если Российская Федерация в лице компетентных органов государственной власти выразила согласие на обязательность для нее международного договора посредством одного из действий, перечисленных в статье 6 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» (путем подписания договора; обмена документами, его образующими; ратификации договора; утверждения договора; принятия договора; присоединения к договору; любым иным способом, о котором условились договаривающиеся стороны), а также при условии, что указанный договор вступил в силу для Российской Федерации (например, Конвенция о защите прав человека и основных свобод была ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ, а вступила в силу для Российской Федерации 5 мая 1998 года — в день передачи ратификационной грамоты на хранение Генеральному секретарю Совета Европы согласно статье 59 этой Конвенции).

Исходя из смысла частей 3 и 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» судами непосредственно могут применяться те вступившие в силу международные договоры, которые были официально опубликованы в Собрании законодательства Российской Федерации или в Бюллетене международных договоров в порядке, установленном статьей 30 указанного Федерального закона. Международные договоры Российской Федерации межведомственного характера публикуются по решению федеральных органов исполнительной власти, от имени которых заключены такие договоры, в официальных изданиях этих органов.

Международные договоры СССР, обязательные для Российской Федерации как государства — продолжателя Союза ССР, опубликованы в официальных изданиях Верховного Совета СССР, Совета Министров (Кабинета Министров) СССР. Тексты указанных дого-

воров публиковались также в сборниках международных договоров СССР, но эта публикация не являлась официальной.

Официальные сообщения Министерства иностранных дел Российской Федерации о вступлении в силу международных договоров, заключенных от имени Российской Федерации и от имени Правительства Российской Федерации, подлежат опубликованию в том же порядке, что и международные договоры (статья 30 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»).

5. Международные договоры, которые имеют прямое и непосредственное действие в правовой системе Российской Федерации, применяются судами, в том числе военными, при разрешении гражданских, уголовных и административных дел, в частности:

при рассмотрении гражданских дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем законом Российской Федерации, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения;

при рассмотрении гражданских и уголовных дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила судопроизводства, чем гражданским процессуальным или уголовно-процессуальным законом Российской Федерации;

при рассмотрении гражданских или уголовных дел, если международным договором Российской Федерации регулируются отношения, в том числе отношения с иностранными лицами, ставшие предметом судебного рассмотрения (например, при рассмотрении дел, перечисленных в статье 402 ГПК РФ, ходатайств об исполнении решений иностранных судов, жалоб на решения о выдаче лиц, обвиняемых в совершении преступления или осужденных судом иностранного государства);

при рассмотрении дел об административных правонарушениях, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством об административных правонарушениях.

Обратить внимание судов на то, что согласие на обязательность международного договора для Российской Федерации должно быть выражено в форме федерального закона, если указанным договором установлены иные правила, чем Федеральным законом (часть 4 ста-

тьи 15 Конституции Российской Федерации, части 1 и 2 статьи 5, статья 14, пункт «а» части 1 статьи 15 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», часть 2 статьи 1 ГПК РФ, часть 3 статьи 1 УПК РФ).

6. Международные договоры, нормы которых предусматривают признаки составов уголовно наказуемых деяний, не могут применяться судами непосредственно, поскольку такими договорами прямо устанавливается обязанность государств обеспечить выполнение предусмотренных договором обязательств путем установления наказуемости определенных преступлений внутренним (национальным) законом (например, Единая конвенция о наркотических средствах 1961 года, Международная конвенция о борьбе с захватом заложников 1979 года, Конвенция о борьбе с незаконным захватом воздушных судов 1970 года).

Исходя из статьи 54 и пункта «О» статьи 71 Конституции Российской Федерации, а также статьи 8 УК РФ уголовной ответственности в Российской Федерации подлежит лицо, совершившее деяние, содержащее все признаки состава преступления, предусмотренного Уголовным кодексом Российской Федерации.

В связи с этим международно-правовые нормы, предусматривающие признаки составов преступлений, должны применяться судами Российской Федерации в тех случаях, когда норма Уголовного кодекса Российской Федерации прямо устанавливает необходимость применения международного договора Российской Федерации (например, статьи 355 и 356 УК РФ).

7. В силу части 4 статьи 11 УК РФ вопрос об уголовной ответственности дипломатических представителей иностранных государств и иных граждан, которые пользуются иммунитетом, в случае совершения этими лицами преступления на территории Российской Федерации разрешается в соответствии с нормами международного права (в частности, в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций 1946 года, Конвенцией о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений 1947 года, Венской конвенцией о дипломатических сношениях 1961 года, Венской конвенцией о консульских сношениях 1963 года).

В круг лиц, пользующихся иммунитетом, входят, например, главы дипломатических представительств, члены представительств, имею-

щие дипломатический ранг, и члены их семей, если последние не являются гражданами государства пребывания. К иным лицам, пользующимся иммунитетом, относятся, в частности, главы государств, правительств, главы внешнеполитических ведомств государств, члены персонала дипломатического представительства, осуществляющие административно-техническое обслуживание представительства, члены их семей, проживающие вместе с указанными лицами, если они не являются гражданами государства пребывания или не проживают в нем постоянно, а также другие лица, которые пользуются иммунитетом согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации.

8. Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении законов Российской Федерации.

Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято не в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении подзаконных нормативных актов, изданных органом государственной власти, заключившим данный договор (часть 4 статьи 15, статьи 90, 113 Конституции Российской Федерации).

9. При осуществлении правосудия суды должны иметь в виду, что по смыслу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, статей 369, 379, части 5 статьи 415 УПК РФ, статей 330, 362—364 ГПК РФ неправильное применение судом общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации может являться основанием к отмене или изменению судебного акта. Неправильное применение нормы международного права может иметь место в случаях, когда судом не была применена норма международного права, подлежащая применению, или, напротив, суд применил норму международного права, которая не подлежала применению, либо когда судом было дано неправильное толкование нормы международного права.

10. Разъяснить судам, что толкование международного договора должно осуществляться в соответствии с Венской конвенцией о праве международных договоров от 23 мая 1969 года (раздел 3; статьи 31—33).

Согласно пункту «б» части 3 статьи 31 Венской конвенции при толковании международного договора наряду с его контекстом должна учитываться последующая практика применения договора, которая устанавливает соглашение участников относительно его толкования.

Российская Федерация как участник Конвенции о защите прав человека и основных свобод признает юрисдикцию Европейского Суда по правам человека обязательной по вопросам толкования и применения Конвенции и Протоколов к ней в случае предполагаемого нарушения Российской Федерацией положений этих договорных актов, когда предполагаемое нарушение имело место после вступления их в силу в отношении Российской Федерации (статья 1 Федерального закона от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней»). Поэтому применение судами вышеназванной Конвенции должно осуществляться с учетом практики Европейского Суда по правам человека во избежание любого нарушения Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

11. Конвенция о защите прав человека и основных свобод обладает собственным механизмом, который включает обязательную юрисдикцию Европейского Суда по правам человека и систематический контроль за выполнением постановлений Суда со стороны Комитета министров Совета Европы. В силу пункта 1 статьи 46 Конвенции эти постановления в отношении Российской Федерации, принятые окончательно, являются обязательными для всех органов государственной власти Российской Федерации, в том числе и для судов.

Выполнение постановлений, касающихся Российской Федерации, предполагает в случае необходимости обязательство со стороны государства принять меры частного характера, направленные на устранение нарушений прав человека, предусмотренных Конвенцией, и последствий этих нарушений для заявителя, а также меры общего характера, с тем чтобы предупредить повторение подобных нарушений. Суды в пределах своей компетенции должны действовать таким образом, чтобы обеспечить выполнение обязательств государства, вытекающих из участия Российской Федерации в Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Если при судебном рассмотрении дела были выявлены обстоятельства, которые способствовали нарушению прав и свобод граждан, гарантированных Конвенцией, суд вправе вынести частное определение (или постановление), в котором обращается внимание соответствующих организаций и должностных лиц на обстоятельства и факты нарушения указанных прав и свобод, требующие принятия необходимых мер.

12. При осуществлении судопроизводства суды должны принимать во внимание, что в силу пункта 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый имеет право на судебное разбирательство в разумные сроки. При исчислении указанных сроков по уголовным делам судебное разбирательство охватывает как процедуру предварительного следствия, так и непосредственно процедуру судебного разбирательства.

Согласно правовым позициям, выработанным Европейским Судом по правам человека, сроки начинают исчисляться со времени, когда лицу предъявлено обвинение или это лицо задержано, заключено под стражу, применены иные меры процессуального принуждения, а заканчиваются в момент, когда приговор вступил в законную силу или уголовное дело либо уголовное преследование прекращено.

Сроки судебного разбирательства по гражданским делам в смысле пункта 1 статьи 6 Конвенции начинают исчисляться со времени поступления искового заявления, а заканчиваются в момент исполнения судебного акта.

Таким образом, по смыслу статьи 6 Конвенции исполнение судебного решения рассматривается как составляющая «судебного разбирательства». С учетом этого при рассмотрении вопросов об отсрочке, рассрочке, изменении способа и порядка исполнения судебных решений, а также при рассмотрении жалоб на действия судебных приставов-исполнителей суды должны принимать во внимание необходимость соблюдения требований Конвенции об исполнении судебных решений в разумные сроки.

При определении того, насколько срок судебного разбирательства являлся разумным, во внимание принимается сложность дела, поведение заявителя (истца, ответчика, подозреваемого, обвиняемого, подсудимого), поведение государства в лице соответствующих органов.

13. При рассмотрении гражданских и уголовных дел судам следует иметь в виду, что в силу части первой статьи 47 Конституции Российской Федерации никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. В соответствии с пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый при определении его гражданских прав и обязанностей или при рассмотрении любого уголовного обвинения, предъявляемого ему, имеет право на суд, созданный на основании закона.

Исходя из постановлений Европейского Суда по правам человека применительно к судебной системе Российской Федерации данное правило распространяется не только на судей федеральных судов и мировых судей, но и на присяжных заседателей, которыми являются граждане Российской Федерации, включенные в списки присяжных заседателей и призванные в установленном законом порядке к участию в осуществлении правосудия.

14. При разрешении вопросов о продлении срока содержания под стражей судам надлежит учитывать, что согласно пункту 3 статьи 5 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждое лицо, подвергнутое аресту или задержанию, имеет право на судебное разбирательство в течение разумного срока или на освобождение до суда.

В соответствии с правовыми позициями Европейского Суда по правам человека при установлении продолжительности срока содержания подсудимого под стражей учитывается период, начинающийся со дня заключения подозреваемого (обвиняемого) под стражу и заканчивающийся днем вынесения приговора судом первой инстанции.

Следует учитывать, что наличие обоснованного подозрения в том, что заключенное под стражу лицо совершило преступление, является необходимым условием для законности ареста. Вместе с тем такое подозрение не может оставаться единственным основанием для продолжительного содержания под стражей. Должны существовать и иные обстоятельства, которые могли бы оправдать изоляцию лица от общества. К таким обстоятельствам, в частности, может относиться возможность того, что подозреваемый, обвиняемый или подсудимый могут продолжить преступную деятельность либо

скрыться от предварительного следствия или суда, либо сфальсифицировать доказательства по уголовному делу, вступить в сговор со свидетелями.

При этом указанные обстоятельства должны быть реальными, обоснованными, т.е. подтверждаться достоверными сведениями. В случае продления сроков содержания под стражей суды должны указывать конкретные обстоятельства, оправдывающие продление этих сроков, а также доказательства, подтверждающие наличие этих обстоятельств.

15. Принимая решение о заключении обвиняемых под стражу в качестве меры пресечения, о продлении сроков содержания их под стражей, разрешая жалобы обвиняемых на незаконные действия должностных лиц органов предварительного расследования, суды должны учитывать необходимость соблюдения прав лиц, содержащихся под стражей, предусмотренных статьями 3, 5, 6 и 13 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

При разрешении ходатайства об освобождении из-под стражи или жалобы на продление срока содержания под стражей суду необходимо принимать во внимание положения статьи 3 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, согласно которой никто не должен подвергаться пыткам и бесчеловечному или унижающему достоинство обращению или наказанию.

В практике применения Конвенции о защите прав человека и основных свобод Европейским Судом по правам человека к «бесчеловечному обращению» относятся случаи, когда такое обращение, как правило, носит преднамеренный характер, имеет место на протяжении нескольких часов или когда в результате такого обращения человеку были причинены реальный физический вред либо глубокие физические или психические страдания.

Следует учитывать, что в соответствии со статьей 3 Конвенции и требованиями, содержащимися в постановлениях Европейского Суда по правам человека, условия содержания обвиняемых под стражей должны быть совместимы с уважением к человеческому достоинству.

Унижающим достоинством обращением признается, в частности, такое обращение, которое вызывает у лица чувство страха, тревоги и собственной неполноценности.

При этом лицу не должны причиняться лишения и страдания в более высокой степени, чем тот уровень страданий, который неизбежен при лишении свободы, а здоровье и благополучие лица должны быть гарантированы с учетом практических требований режима содержания.

Оценка указанного уровня осуществляется в зависимости от конкретных обстоятельств, в частности от продолжительности неправомерного обращения с человеком, характера физических и психических последствий такого обращения. В некоторых случаях принимаются во внимание пол, возраст и состояние здоровья лица, которое подверглось бесчеловечному или унижающему достоинство обращению.

16. В случае возникновения затруднений при толковании общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров Российской Федерации рекомендовать судам использовать акты и решения международных организаций, в том числе органов ООН и ее специализированных учреждений, а также обращаться в Правовой департамент Министерства иностранных дел Российской Федерации, в Министерство юстиции Российской Федерации (например, для уяснения вопросов, связанных с продолжительностью действия международного договора, составом государств, участвующих в договоре, международной практикой его применения).

17. Рекомендовать Судебному департаменту при Верховном суде Российской Федерации:

в координации с Уполномоченным Российской Федерации при Европейском Суде по правам человека обеспечивать информирование судей о практике Европейского Суда по правам человека, в особенности по поводу решений, касающихся Российской Федерации, путем направления аутентичных текстов и их переводов на русский язык;

регулярно и своевременно обеспечивать судей аутентичными текстами и официальными переводами международных договоров Российской Федерации и иных актов международного права.

18. Рекомендовать Российской академии правосудия при организации учебного процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации судей и работников аппаратов судов обращать особое внимание на изучение общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Россий-

ской Федерации, регулярно анализировать источники международного и европейского права, издавать необходимые практические пособия, комментарии, монографии и другую учебную, методическую и научную литературу.

19. Поручить Судебным коллегиям по гражданским и уголовным делам, Военной коллегии Верховного Суда Российской Федерации подготовить совместно с Российской академией правосудия предложения о дополнении ранее принятых постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации соответствующими положениями о применении общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации.

Задачи

1. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Манкевич Л.Ю. обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

2. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

3. Проведите анализ Федерального закона «Об объединениях работодателей» и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.

4. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.

Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

5. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

Раздел 3

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания

Студенты должны ознакомиться с понятием и видами, системой источников трудового права и особенностями формирования некоторых из них, уяснить механизм их действия во времени, пространстве и по кругу лиц, понять связь источников трудового права с единством и дифференциацией правового регулирования труда.

При изучении данной темы следует обратить внимание на многозначность понятия «источник права». Под источником права принято понимать как материальные условия жизни общества (источник права в материальном смысле), так и основания юридической обязательности нормы (источник права в формальном смысле).

Как идентичные понятию «источник права» обычно рассматриваются термины «форма права» или «внешняя форма права». Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду «источник права в формальном смысле». В этом формальном, или юридическом, смысле понятие «источник права» используется в настоящем пособии.

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники — это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними или производные от них отношения. Однако к источникам трудового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты, принимаемые работниками и работодателем (их представителями). Следует иметь в виду, что таким источником является коллективный договор в его нормативной части либо локальные нормативные акты, действующие у работодателя и принятые в установленном законом порядке. Свообразными источниками трудового права являются соглашения различного уровня (от генерального и регионального до отраслевого либо территориального соглашения).

С учетом особенностей источников трудового права предусмотрены их система и виды. Следует иметь в виду, что в первой редакции ст. 5 ТК РФ не определяла понятия (термина) «трудовое законодательство», хотя оно широко использовалось в ТК РФ. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. данная статья ТК РФ изложена в новой редакции, содержащей ряд новаций, в частности, в ней указано, что трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) состоит из федеральных законов и законов субъектов РФ. Соответственно установлено, что законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

Таким образом, в «трудовое законодательство» ныне не включаются какие-либо иные нормативные правовые акты, кроме федеральных законов и законов субъектов РФ. При этом уточнение термина «трудовое законодательство» носит общий (сквозной) характер и используется на протяжении всего ТК РФ в том смысле, что оно охватывает лишь ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права.

В статье 5 ТК РФ указаны в порядке иерархии и иные нормативные акты, данная статья названа «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права». Из этого следует, что понятия (термины) «трудовое законодательство» и «иные акты, содержащие нормы трудового права» не совпадают. Но и те, и другие являются источниками трудового права, различаясь сферой действия и своей юридической силой.

Суммируя вышеизложенное, можно дать следующее определение: *под источниками трудового права понимаются результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Особое внимание следует уделить уяснению вопросов о системе и видах источников трудового права, об их классификации.

Поскольку источник права является следствием нормотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

Студенты должны знать, что в сфере трудовых отношений правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их организации — с другой. Исходя из этого, целесообразно дать классификацию источников трудового права по их юридической силе и органам, принимающим те или иные нормативные правовые акты.

Главное место среди источников трудового права отводится *Конституции РФ*, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Студентам необходимо изучить закрепленные в Конституции РФ права и свободы, которые реализуются в сфере трудовых отношений. В основном они закреплены в гл. II Конституции, в ст. 17, 19, 30, 32, 37, 41, 43, 45, 46, 55 и др. Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России; ей не могут противоречить законы и иные правовые акты, действующие в РФ (ч. 1 ст. 15 Конституции).

В Конституции РФ признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам РФ (ч. 4 ст. 15 Конституции). Эти конституционные положения очень важны для развития источников трудового права. В современных условиях приобретают большое значение Конвенции, принимаемые Международной Организацией Труда (*МОТ*). Не все Конвенции ратифицированы Россией, но многие их положения учитываются в правотворческой деятельности, ратифицированные конвенции МОТ подлежат применению на территории РФ как многосторонний международный договор.

Следующим источником трудового права являются *законы* — как федеральные, так и субъектов Федерации. Студентам следует обратить внимание на то, что в соответствии с Конституцией РФ (ст. 72), вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении Федерации и ее субъектов, а разграничение их компетенции осуществляется также на основе Конституции. К ведению Федерации, как следует из ст. 71 Конституции, относится достаточно большое число блоков норм (вопросов) трудового законодательства, поскольку они закреплены в ряде статей гл. II Конституции, составляющей

основы правового статуса личности в России (ст. 19, 30, 37, 41 и др.). В соответствии с этим в ТК РФ установлено разграничение между РФ и ее субъектами в области трудового законодательства. При этом установлено, что законы о труде и иные нормативные правовые акты субъектов РФ издаются в соответствии с федеральными законами и не должны им противоречить (ст. 76 Конституции).

Среди федеральных законов важнейшее место отводится *Трудовому кодексу РФ (ТК РФ)* — важнейшему кодификационному акту, действующему на всей территории РФ.

Переход к рыночной экономике в РФ, развитие частного сектора и появление нового работодателя, как и функционирование рынка труда, требовали реформирования трудового законодательства. Начиная с 1991 г. в России был принят ряд нормативных правовых актов о труде, вносились изменения в ранее действовавший Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ), но они лишь частично улучшали правовое регулирование труда. Возникла необходимость принятия нового Трудового кодекса РФ, адекватно регулирующего трудовые отношения. Студенты должны знать дату принятия действующего ТК РФ и введения его в действие, соответственно, с этой же даты утратил силу ранее действовавший КЗоТ РФ. Необходимо уяснить структуру ТК РФ: из каких частей он состоит, какие содержит разделы, сколько включает глав и всего статей. В ТК РФ значительно возрос объем нормативного материала, по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ. Вместе с тем сохранена определенная преемственность в общей и особенной части Кодекса, но общая часть и другие разделы ТК РФ содержат блоки норм, которые ранее отсутствовали либо были очень немногочисленны. В отличие от КЗоТ, в части первой ТК РФ закреплены предмет регулирования, основные принципы, сфера действия трудового законодательства, его состав и структура, дано разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ. Введена новая (вторая) глава той же части ТК РФ, в которой впервые легализовано понятие «трудовые отношения», основания их возникновения, а также определены стороны этих отношений (работник и работодатель), установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22).

Значительно отличается от КЗоТ и вторая часть ТК РФ, охватывающая регламентацию «социального партнерства в сфере труда», где приведены его понятие, стороны, система, основные принципы. Следует обратить внимание на основные формы социального партнерства, а также знать порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Требуют уяснения и другие части ТК РФ: Особенная часть ТК РФ охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха и др.). Внимания студентов требует новая, по сравнению с КЗоТ, ч. XII ТК РФ, где закреплены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которым посвящены 17 глав, предусматривающих дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Важно знать, что впервые в ТК РФ выделены разделы, посвященные способам защиты трудовых прав работников, начиная от государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащиту работниками трудовых прав. В эту же часть соответственно входит порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Большое значение имеет последняя часть ТК РФ, которая содержит заключительные положения, предусматривающие сроки введения в действие Кодекса, признание утратившими силу отдельных законодательных актов, порядок применения законов и иных нормативных правовых актов и др.

В регулировании трудовых отношений значение играют свою роль и *другие федеральные законы*, например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.); Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.); Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и другие законы, которые применяются согласно ст. 423 ТК РФ.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствуют нормативные указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права.

В число подзаконных актов входят также постановления и распоряжения Правительства РФ, которые должны соответствовать федеральным законам и указам Президента РФ.

Определенную роль в применении трудового законодательства могут играть постановления, инструкции и разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития РФ, дающие основу для соответствующих положений (правил) на локальном уровне у работодателя. Например, по хранению, ведению и учету трудовых книжек или по вопросам нормирования труда в различных отраслях экономики и др.

Другие министерства могут издавать акты, содержащие нормы трудового права, в случаях и в пределах, предусмотренных федеральными законами, а также указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Органы местного самоуправления вправе принимать в установленном порядке некоторые акты, содержащие нормы трудового права, в основном регулирующие деятельность государственных органов по трудоустройству либо режим работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта и др.

Необходимо обратить внимание на то, что в систему источников трудового права включены также законы субъектов РФ, которые следуют за федеральными законами и не должны им противоречить (прежде всего — ТК РФ).

Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и законам субъектов РФ, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Трудовое право направлено на выполнение своих основных функций: производственной (экономической) и защитной (социальной). Первая из них нацелена на правовое обеспечение экономики (производства) и интересов работодателей, вторая — на защиту человека и его прав в сфере применения труда. Необходимо их разумное соотношение, хотя защитная функция должна иметь некоторый перевес. В связи с этим в регулировании трудовых отношений значе-

ние имеют централизованные нормы, устанавливающие определенный стандарт трудовых прав и свобод. Но требуется также освоение иных способов и средств, в том числе развитие и сочетание централизованного (государственного) и договорного регулирования. Освоение таких средств связано с развитием социального партнерства и появлением новых источников.

К таким источникам трудового права относятся *акты-соглашения: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения*, принятые в результате договоренностей их участников. Участники соглашений на основе двустороннего или при участии органа исполнительной власти — трехстороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее правотворчество в сфере применения труда, что характерно для формирования источников трудового права.

Пределы и процедура такого правотворчества закреплены в ТК РФ, согласно которому в соглашениях могут предусматриваться общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, а также общие условия: об оплате труда, режиме труда и отдыха, охране труда, о доплатах компенсационного характера, о содействии занятости, использовании труда инвалидов, молодежи и другие вопросы, определяемые сторонами соответствующего соглашения.

В современных условиях возрастает роль коллективно-договорного регулирования и локальных нормативных актов, являющихся источниками трудового права у конкретных работодателей (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Студентам следует обратить самое пристальное внимание на эти источники, поскольку они отличаются следующими особенностями: во-первых, они применимы лишь в пределах конкретного работодателя, т.е. ограничены по сфере действия; во-вторых, чаще всего локальные нормативные акты имеют ограниченный срок действия; в-третьих, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; в-четвертых, локальные нормативные акты должны отражать специфику производства, характер и профиль деятельности работодателей и учитывать их экономические возможности.

К локальным нормативным актам, например, относятся: правила внутреннего трудового распорядка, принимаемые работодателем, положение о системе заработной платы, о премировании, или иные положения о материальном стимулировании, ежегодном вознаграждении по итогам работы организации за год и др. Локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Это, как правило, результат совместного правотворчества, осуществляемого непосредственно работниками и работодателем (их представителями). Следует уяснить установленный ТК РФ (ст. 8) порядок принятия локальных нормативных актов работодателем, согласно ст. 372 ТК РФ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Важно знать, что *именно трудовое законодательство регламентирует порядок разработки и процедуру принятия локальных нормативных актов, а также коллективно-переговорный процесс и заключение коллективного договора, его значение и место, которое занимает коллективный договор*. Коллективно-переговорный процесс и заключение коллективного договора создают основу подлинных социально-партнерских отношений между работниками и работодателем (их представителями). И здесь *важную роль играет ТК РФ, его нормы о социальном партнерстве в сфере труда, создающие правовую основу согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений* и позволяющие сторонам коллективного договора в равной мере учитывать интересы друг друга, искать выход путем возможных взаимных уступок и достигать соглашений в процессе коллективных переговоров для заключения коллективного договора.

Коллективный договор определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. внесены изменения в ст. 5 ТК РФ и ныне коллективные договоры и соглашения отнесены к источникам трудового права, согласно ч. 2 указанной статьи. Этот ряд источников замыкают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Порядок их принятия определен ст. 8 ТК РФ.

По общепринятому мнению и ранее коллективный договор обычно относили к источнику трудового права, именуя данный договор «нормативным». Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений коллективными договорами и соглашениями, таким образом, легализовано в трудовом законодательстве на более высоком уровне.

Значение соглашений и коллективного договора как правовых актов, регулирующих указанные отношения, вытекает из их определений, а также содержания и др.

Так, содержание коллективного договора составляют согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия коллективного значения. На это следует обратить особое внимание, чтобы уметь разграничивать локальные нормы и обязательственные условия в содержании коллективного договора. В коллективном договоре, как правило, рекомендуется устанавливать основные положения по оплате и условиям труда, охране труда, занятости и др., а также взаимные обязательства его сторон. Необходимо знать, что условия коллективного договора, соглашений не должны снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В противном случае они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Студенты должны уяснить, что *иерархия источников трудового права получила свое выражение в ст. 5 ТК РФ*, где акты располагаются «сверху вниз» по их юридической силе и сфере действия: Конституция РФ, ТК РФ, иные федеральные законы и т.д. При этом закреплена особая роль ТК РФ по отношению к федеральным законам, иным нормативным правовым актам. В указанной статье предусматривается, что нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ, а в случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. Важное значение имеет следующее правило: *если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот Федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ (ч. 9 ст. 5 ТК РФ)*.

Как известно, *каждый нижестоящий по своей юридической силе и сфере действия нормативный правовой акт не может противоречить вышестоящему акту*. Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, а постановления Правительства РФ не могут противоречить указам Президента РФ и всем названным вышестоящим актам и т.д. Акты органов местного самоуправления и так называемые «локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ.

Необходимо знать порядок принятия локальных нормативных актов, уяснив, что положения *локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями не подлежат применению. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, установленно-го ст. 372 ТК РФ, не подлежит применению в целом*. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные акты, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

В ТК РФ (ст. 6) закреплено разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ в области трудового законодательства, определяется приоритет ТК РФ и федеральных законов. В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работников, установленных ТК РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иные федеральные законы. Указанное разграничение в области трудового законодательства приобретает значение при действии его норм в пространстве.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ, не будучи источником трудового права, имеют, тем не менее, важное значение. Особенно значительная роль принадлежит Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ

Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм., внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 18 декабря 2006 г.)¹. В данном Постановлении Пленума разъясняется порядок рассмотрения трудовых дел, в частности, указано на необходимость учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, ТК РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы.

Разъясняется также, если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ) (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ).

Акты Конституционного Суда РФ хотя и не рассматриваются как источники трудового права, но его решения имеют важное значение в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом сами решения Суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

При изучении источников трудового права необходимо уяснить вопросы *о действии норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по*

¹ Бюллетень ВС РФ. — 2004. — № 6; 2007. — № 3.

кругу лиц. Последний вопрос связан с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений, а также соотношением общих и специальных норм.

Прежде всего, следует рассмотреть *действие нормативных правовых актов о труде во времени*, т.е. их вступление в силу и момент утраты юридической силы.

Дата принятия законов, порядок их официального опубликования и вступления в силу определены Федеральным законом от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» (с изм. от 22 октября 1999 г.). Студенты должны знать, когда все указанные акты вступают в силу, каким образом действуют, какие требования предусмотрены законом для их вступления в силу.

Важно знать и каков порядок вступления в силу нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, а также федеральных органов исполнительной власти. Этот порядок установлен Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (в ред. от 28 июня 2005 г.).

Необходимо знать, каков *порядок вступления в силу постановлений Правительства РФ*, за исключением тех, которые содержат сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера. Особо выделен порядок вступления в силу постановлений Правительства РФ, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций.

Порядок вступления в силу актов федеральных органов исполнительной власти, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус организаций или имеющих межведомственный характер, также предусмотрен в названном указе Президента РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении десяти дней после дня их официального опубликования,

если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу. Указанные акты федеральных органов, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На них нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

В статье 12 ТК РФ, устанавливающую действие трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, ныне включены также коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты. Генеральные, региональные, отраслевые, территориальные и иные соглашения, в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 48 ТК РФ вступают в силу с момента их подписания сторонами или со дня, указанного в соглашении. Срок этих соглашений не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Коллективный договор, согласно ч. 1 и 2 ст. 43 ТК РФ, заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, указанного в самом коллективном договоре. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Следует иметь в виду, что при смене формы собственности действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. В этот период, как и в период срока реорганизации, стороны вправе начать переговоры о заключении нового или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжении трудового договора с руководителем организации.

Нужно знать, что *действие указанных актов во времени может прекращаться различным способом*: 1) истек срок, в течение которого действует акт, и возможность его продления не установлена; 2) данный

акт не действует в связи с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; 3) данный акт либо его отдельные положения отменены (признаны утратившими силу) актом равной или высшей юридической силы. Важно уяснить и то, что *акт, вступивший в действие, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после его введения в действие*. Исключение составляют те редкие случаи, когда в принятом акте прямо предусматривается его распространение на отношения, возникшие до введения этого акта в действие. Данное положение соответствующим образом уточняется в ТК РФ: в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного акта, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ст. 12). Установлено также, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие (ст. 424 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание и на *действие указанных актов в пространстве*, которое связывается с их распространением на территории РФ. Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ распространяются в пределах РФ, ее субъектов, всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если они расположены на территории России. Это важное положение закреплено в ТК РФ (ч. 2 ст. 11).

Общеизвестно, что в России как федеративном государстве территориальные пределы действия нормативных правовых актов о труде закреплены в Конституции РФ. Данный вопрос в рамках изучаемой темы рассмотрен ранее с учетом положений Конституции РФ, касающихся трудового законодательства, которое находится в совместном ведении РФ и ее субъектов. Следует обратить внимание на то, что ТК РФ, федеральные законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в равной мере распространяются на территории всех субъектов Федерации. Законы и иные нормативные правовые акты о труде субъектов Федерации действуют только на их территории и не должны противоречить ТК РФ или иным федеральным законам либо снижать уровень трудовых прав и гаран-

тий работникам, который установлен ТК РФ или иными федеральными законами. В противном случае применяется ТК РФ или иной федеральный закон (ч. 4 ст. 6 ТК РФ).

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не урегулированным федеральными законами, иными актами РФ. Однако в случае принятия федерального закона или иного нормативного акта по этим вопросам закон или иной нормативный акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом, иным актом РФ. В случае принятия органами государственной власти субъектов законов и иных нормативных правовых актов, в которых содержится более высокий уровень трудовых прав и гарантий, по сравнению с установленным федеральными законами и иными актами РФ, если это приводит к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, то указанный уровень должен обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 6 ТК РФ, за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

В отдельных случаях федеральные законы, иные нормативные акты о труде распространяются не на всю территорию РФ, а на ее часть, не совпадающую с территорией субъекта РФ. В качестве примера может служить Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.).

Статья 423 ТК РФ предусматривает *действие на территории РФ законов и иных актов РФ, а также законодательных актов бывшего Союза, которые должны быть приведены в соответствие с ТК РФ*. Указанные акты действуют в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств»¹ и *применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ, т.е. применяются в части, не противоречащей ТК РФ*.

Подзаконные акты Президента РФ, Правительства РФ, изданные до введения ТК РФ и применяемые на территории РФ, поста-

¹ Бюллетень ВС РФ. — 1991. — № 51. — Ст. 1798.

новления Правительства СССР *по вопросам, которые могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.*

Нормативные правовые акты местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования. В статье 13 ТК РФ установлено действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в пространстве, включая *локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.* При этом работодатель принимает указанные локальные акты в пределах своей компетенции. При принятии этих актов работодатель учитывает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором. В то же время коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие указанных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом мнения этого органа (ст. 8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, приведен в ст. 372 ТК РФ. Данный порядок, как и принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, закреплены в ТК РФ (ст. 371 и др. ст. ТК РФ).

В ТК РФ предусматриваются случаи, когда работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования к нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников, либо направляет их иному представителю работников, если таковой избран работниками и наделен правом представлять их интересы (ст. 372 и др. ст. ТК РФ). Так, например, правила внутреннего распорядка — локальный нормативный акт, который утверждается работодателем, как указано в ст. 189 ТК РФ, с учетом мнения представительного органа работников и обычно является приложением к коллективному договору.

В других статьях ТК РФ также устанавливается порядок принятия указанных локальных нормативных актов с учетом мнения выборно-

го профсоюзного органа работников или иного представителя работников (ст. 73, 99, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162 и др.).

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц связано с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений (труда).

Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории РФ, что получило свое закрепление, как известно, в ТК РФ (ст. 11). Следует иметь в виду, что Федеральным законом от 30 июня 2006 г. внесены изменения, уточняющие действие трудового законодательства, указанных актов, и ныне ст. 11 приведена в новой редакции.

Более четко определен объект регулирования и сфера действия норм трудового права.

В части 1 ст. 11 ТК РФ установлено, что трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Эти отношения, как известно, установлены в ст. 1 ТК РФ и составляют предмет отрасли трудового права, таким образом ст. 11 приведена в соответствие со ст. 1 ТК РФ.

Наряду с этим определено, что трудовое законодательство и названные акты применяются также к другим отношениям при условии, что они связаны с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Такой случай, в частности, предусмотрен в ч. 7 ст. 11 ТК РФ, согласно которой действие трудового законодательства и названных актов распространяется на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих с особенностями, установленными федеральными законами и законами субъектов РФ. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 14 февраля 2010 г.) предусмотрено, что нормы трудового права применяются к отношениям, связанным с государственной гражданской службой, в части, не урегулированной указанным Федеральным законом.

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения всеми работодателями, т.е. физическими или юридическими лица-

ми, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности при вступлении ими в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

При разрешении дел в суде в спорных случаях о действии трудового законодательства и иных нормативных правовых актов суд принимает решение, определяя правовую природу спорного отношения. Если судом будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям, по решению суда, будут применяться положения трудового законодательства и указанных актов (ст. 4 ст. 11 ТК РФ). Данные положения закона имеют важное юридическое значение, поскольку нередко работодатели, вступая реально в трудовые отношения с работником, заключают с ним не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера. Облекая трудовые отношения в форму иной правовой природы, работодатели «Освобождают» себя от обязанности предоставлять работнику трудовые права и гарантии, установленные Конституцией РФ и ТК РФ.

На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранцами или лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, за исключением случаев, предусмотренных международным договором РФ. Правовая основа деятельности иностранных граждан в РФ определена Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.).

Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права не распространяется: на военнослужащих; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор, согласно ст. 281 ТК РФ); на лиц, работающих на основании гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.); других лиц, если это установлено федеральным законом.

Изучая действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц, самое пристальное внимание необходимо обратить на *единство и дифференциацию правового регулирования труда, которое более всего проявляется через соотношение общих и специальных норм*. Общие нормы распространяются на всех работников, выражая единство трудового права, его принципы, права и обязанности субъектов и др., а специальные нормы действуют в отношении отдельных категорий работников, особенности правового регулирования труда которых обусловлены теми или иными факторами (обстоятельствами). При этом единство и дифференциация (различия) правового регулирования труда неразрывно связаны. Единство дает основу отрасли, но не охватывает всего, не может существовать без дифференциации, а дифференциация невозможна без единства, она находит свое проявление в специальных нормах, конкретизирующих и дополняющих общие нормы, а в некоторых случаях и содержащих изъятие из них.

В ТК РФ единство и дифференциация правового регулирования труда не называются в качестве самостоятельных терминов. Но особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящена часть четвертая (разд. XII), охватывающая более 100 статей 17 глав данного раздела ТК РФ. При этом особенности регулирования труда установлены в ТК РФ через нормы, частично ограничивающие применение общих норм по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий дополнительные правила (ст. 252 ТК РФ).

В ТК РФ также предусмотрены основания и порядок установления особенностей регулирования труда. Но основания или факторы (обстоятельства), обуславливающие дифференциацию правового регулирования труда некоторых категорий работников, определены частично и одновременно указано на другие основания, которые могут устанавливаться трудовым законодательством, иными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Следует обратить внимание на то, что особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий и ограничение прав работников, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, устанавливаются исключительно в ТК РФ либо в случаях и в порядке, им предусмотренных (ст. 253 ТК РФ).

Дифференциация правового регулирования труда получила свое закрепление в ТК РФ, начиная с особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; включая особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет; руководителей организаций; лиц, работающих по совместительству; временных работников и работающих на сезонной работе или вахтовым методом, либо работников, работающих у работодателей — физических лиц; надомников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и включая особенности правового регулирования российских учреждений за границей.

Таким образом, дифференциация правового регулирования труда проявляется в специальных нормах, учитывающих различные факторы: особенности разных субъектов труда (несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет, женщины, лица с семейными обязанностями и др.); характер и специфику труда отдельных категорий работников (руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа организаций и др.); особенности и условия производства и труда (надомники, работающие вахтовым методом и др.); территориальное местонахождение, обусловленное климатическими условиями Крайнего Севера и приравненных к нему местностей и другие факторы. Дифференциация находит свое проявление и в коллективном договоре, локальных нормативных актах (в установлении режима труда и отдыха, нормах оплаты и охраны труда, дополнительных социально-бытовых льготах, гарантиях и др.).

С ростом значимости коллективно-договорного регулирования должен увеличиться и объем специальных норм в соглашениях, коллективных договорах, а также локальных нормативных актах без ограничений или снижения уровня гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Контрольные вопросы

1. Определите понятие и систему источников трудового права и их виды.
2. Какова юридическая сила источников трудового права и какое значение в этом качестве придается Конституции РФ?

3. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы человека в сфере труда? Назовите и охарактеризуйте их.

4. В каких статьях ТК РФ установлены основные права и обязанности работника и работодателя?

5. В чем вы усматриваете роль Трудового кодекса РФ, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, вы знаете?

6. Каково соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и как это отражено в ТК РФ?

7. Каково разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?

8. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.

9. Что такое локальные нормативные акты, какие акты вам известны, назовите их отличительные черты, порядок их принятия и определите их место в системе источников трудового права?

10. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства?

11. Раскройте действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве, уточните действие коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.

12. Как действует трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права по кругу лиц?

13. Определите единство и дифференциацию правового регулирования трудовых отношений, в том числе уточните, каково соотношение общих и специальных норм.

Литература

Бугров Л. Ю. Конституционные основы как способ правового регулирования трудовых отношений // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. — М., 1996.

- Васильев А.М.* Правовые категории. — М., 1976.
- Глазырин В.В.* Развитие региональной дифференциации в правовом регулировании труда // Юрист. — 2002. — № 5.
- Дмитриева И.К.* Некоторые проблемы правотворчества в области труда // Вопросы трудового права. — 2006. — № 3.
- Дойблер В.* Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. — 1995. — № 2.
- Забрамная Е.Ю.* Разграничение нормотворческой компетенции между Российской Федерацией и ее субъектам в области регулирования трудовых отношений // Вестник Моск. ун-та. — 1998. — № 5. (Серия «Право»).
- Иванов С.А.* Применение Конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. — 1994. — № 8—9.
- Иванов С.А.* Судебные постановления как источник права // Судебная практика как источник права. — М., 1997. — С. 24—33.
- Иванов С.А.* Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. — 1996. — № 1.
- Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978.
- Источники трудового права Европейского Союза: Бюллетень. Вып. 1 / Под ред. В.М. Лебедева. — Томск, 2005.
- Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999.
- Куренной А.М.* Источники российского трудового права // Источники российского права: вопросы теории и истории: Учеб. пособ. / Отв. ред. М.Н. Марченко. — М., 2005.
- Лебедев В.М.* Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. — 2002. — № 8.
- Орловский Ю.П.* Трудовой кодекс РФ // Хозяйство и право. — 2002. — № 3.
- Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о дифференциации трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. — М., 1952.
- Смолярчук В.И.* Источники советского трудового права. — М., 1978.
- Снигирева И.О., Усачев В.П.* Договорное регулирование полномочий субъектов Федерации в российском трудовом праве // Государство и право. — 2002. — № 4.

Шаповал Е.А. Источники трудового права в системе источников российского права // Научные труды Российской академии наук. — Вып. 3. — Т. 1. — М., Изд. группа «Юрист». — 2003.

Источники российского права: вопросы теории и истории: Учеб. пособ. / Отв. ред. М.Н. Марченко. — М.: Норма, 2005.

Нормативные акты и судебная практика

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Всеобщая декларация прав человека (1948 г.)

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.)

Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод (1950 г.)

Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека (1995 г.)

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)

Международный пакт «О гражданских и политических правах» (1966 г.)

Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 года» (ратифицирована Федеральным законом от 3 июня 2009 г.)

Федеральный закон от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального собрания» (в ред. от 22 октября 1999 г.)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Федеральный закон от 30 октября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (в ред. от 21 марта 2002 г.)

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 28 июня 2009 г.)

Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации» (в ред. от 20 февраля 2010 г.)

Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 321 (в ред. от 9 марта 2010 г.)

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008—2010 годы от 28 декабря 2007 г.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(принята всенародным голосованием
12 декабря 1993 г.)

(извлечение)

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

Глава I. Основы конституционного строя

Статья 2

Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства.

Статья 7

1. Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Статья 15

1. Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

2. Органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации и законы.

3. Законы подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения.

4. Общеизвестные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Глава II. Права и свободы человека и гражданина

Статья 17

1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с настоящей Конституцией.

2. Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения.

3. Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Статья 19

1. Все равны перед законом и судом.

2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Статья 30

1. Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

2. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Статья 37

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

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

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

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Статья 41

1. Каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь. Медицинская помощь в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения оказывается гражданам бесплатно за счет средств соответствующего бюджета, страховых взносов, других поступлений.

2. В Российской Федерации финансируются федеральные программы охраны и укрепления здоровья населения, принимаются меры по развитию государственной, муниципальной, частной систем здравоохранения, поощряется деятельность, способствующая укреплению здоровья человека, развитию физической культуры и спорта, экологическому и санитарно-эпидемиологическому благополучию.

3. Соккрытие должностными лицами фактов и обстоятельств, создающих угрозу для жизни и здоровья людей, влечет за собой ответственность в соответствии с федеральным законом.

Статья 45

1. Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в РФ гарантируется.

2. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Статья 46

1. Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

2. Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

3. Каждый вправе в соответствии с международными договорами РФ обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

**Постановление
Пленума Верховного Суда РФ
от 31 октября 1995 г. № 8
«О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ
КОНСТИТУЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРАВОСУДИЯ»**

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ
от 6 февраля 2007 г. № 5)

Закрепленное в Конституции Российской Федерации положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбиратель-

стве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией Российской Федерации.

В целях единообразного применения судами конституционных норм при осуществлении правосудия Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. В соответствии со ст. 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Учитывая это конституционное положение, а также положение ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому право на судебную защиту его прав и свобод, суды обязаны обеспечить надлежащую защиту прав и свобод человека и гражданина путем своевременного и правильного рассмотрения дел.

2. Согласно ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ. В соответствии с этим конституционным положением судам при рассмотрении дел следует оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применять Конституцию РФ в качестве акта прямого действия.

Суд, разрешая дело, применяет непосредственно Конституцию, в частности:

а) когда закрепленные нормой Конституции положения, исходя из ее смысла, не требуют дополнительной регламентации и не содержат указания на возможность ее применения при условии принятия федерального закона, регулирующего права, свободы, обязанности человека и гражданина и другие положения;

б) когда суд придет к выводу, что федеральный закон, действовавший на территории РФ до вступления в силу Конституции РФ, противоречит ей;

в) когда суд придет к убеждению, что федеральный закон, принятый после вступления в силу Конституции Российской Федерации, находится в противоречии с соответствующими положениями Конституции;

г) когда закон либо иной нормативный правовой акт, принятый субъектом Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерацией и субъектов Российской Федерации, противоречит Конституции Российской Федерации, а федеральный закон, который должен регулировать рассматриваемые судом правоотношения, отсутствует.

В случаях, когда статья Конституции Российской Федерации является отсылочной, суды при рассмотрении дел должны применять закон, регулирующий возникшие правоотношения. Наличие решения Конституционного Суда Российской Федерации о признании неконституционной той или иной нормы закона не препятствует применению закона в остальной его части.

Нормативные указы Президента Российской Федерации как главы государства подлежат применению судами при разрешении конкретных судебных дел, если они не противоречат Конституции Российской Федерации и федеральным законам (ч. 3 ст. 90 Конституции Российской Федерации).

3. В случае неопределенности в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации примененный или подлежащий применению по конкретному делу закон, суд, исходя из положений ч. 4 ст. 125 Конституции Российской Федерации, обращается в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о конституционности этого закона. Такой запрос в соответствии со ст. 101 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» может быть сделан судом первой, кассационной или надзорной инстанции в любой стадии рассмотрения дела.

О необходимости обращения с запросом в Конституционный Суд Российской Федерации суд выносит мотивированное определение (постановление). Сам запрос оформляется в письменной форме в виде отдельного документа.

В запросе о проверке конституционности примененного или подлежащего применению при рассмотрении конкретного дела закона суд в соответствии с требованиями ст. 37 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» должен указать точное название, номер, дату принятия, источник опубликования и иные данные о подлежащем проверке законода-

тельном акте, а также мотивы, по которым он пришел к выводу о направлении указанного запроса. В силу ст. 38 названного Федерального конституционного закона к запросу необходимо приложить текст закона, подлежащего проверке, и перевод на русский язык всех документов и иных материалов, изложенных на другом языке.

В связи с обращением в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке конституционности примененного или подлежащего применению закона производство по делу или исполнение принятого решения, исходя из требований ст. 103 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», приостанавливается до разрешения запроса Конституционным Судом Российской Федерации, о чем должно быть указано в названном выше определении (постановлении) суда.

Если подсудимый содержится под стражей, рекомендовать суду в каждом таком случае обсуждать вопрос об изменении ему меры пресечения.

4. При рассмотрении дел судам надлежит учитывать, что если подлежащий применению закон либо иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации противоречит федеральному закону, принятому по вопросам, находящимся в ведении Российской Федерации либо в совместном ведении Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, то, исходя из положений ч. 5 ст. 76 Конституции РФ, суд должен принять решение в соответствии с федеральным законом.

Если имеются противоречия между нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, принятым по вопросам, относящимся к ведению субъекта Российской Федерации, и федеральным законом, то в силу ч. 6 ст. 76 Конституции Российской Федерации подлежит применению нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации.

5. Судам при осуществлении правосудия надлежит исходить из того, что общепризнанные принципы и нормы международного права, закрепленные в международных пактах, конвенциях и иных документах (в частности, во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах), и международные договоры Российской Федерации являются в со-

ответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации составной частью ее правовой системы. Этой же конституционной нормой определено, что если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Учитывая это, суд при рассмотрении дела не вправе применять нормы закона, регулирующего возникшие правоотношения, если вступившим в силу для Российской Федерации международным договором, решение о согласии на обязательность которого для Российской Федерации было принято в форме федерального закона, установлены иные правила, чем предусмотренные законом. В этих случаях применяются правила международного договора Российской Федерации.

При этом судам необходимо иметь в виду, что в силу п. 3 ст. 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. В иных случаях наряду с международным договором Российской Федерации следует применять и соответствующий внутригосударственный правовой акт, принятый для осуществления положений указанного международного договора.

6. Обратит внимание судов на то, что в силу ч. 3 ст. 15 Конституции Российской Федерации не могут применяться законы, а также любые иные нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы, обязанности человека и гражданина, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения. В соответствии с указанным конституционным положением суд не вправе основывать свое решение на неопубликованных нормативных актах, затрагивающих права, свободы, обязанности человека и гражданина.

Порядок официального опубликования федеральных нормативных правовых актов определен Федеральным законом Российской Федерации «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» и Указом Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации,

Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (в редакции Указов Президента Российской Федерации от 16 мая 1997 г. № 490 и от 13 августа 1998 г. № 963).

7. Если при рассмотрении конкретного дела суд установит, что подлежащий применению акт государственного или иного органа не соответствует закону, он в силу ч. 2 ст. 120 Конституции Российской Федерации обязан принять решение в соответствии с законом, регулирующим данные правоотношения.

Оценке с точки зрения соответствия закону подлежат нормативные акты любого государственного или иного органа (нормативные указы Президента Российской Федерации, постановления палат Федерального Собрания Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, приказы и инструкции министерств и ведомств, руководителей учреждений, предприятий, организаций и т.д.).

При применении закона вместо несоответствующего ему акта государственного или иного органа суд вправе вынести частное определение (постановление) и обратиться к органу или должностному лицу, издавшему такой акт, на необходимость привести его в соответствие с законом либо отменить.

8. Конституцией Российской Федерации каждому гарантировано право на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом (ч. 1 ст. 47). В соответствии с указанным конституционным положением вышестоящий суд не вправе принять к своему производству в качестве суда первой инстанции дело, подсудное нижестоящему суду.

9. В части 2 ст. 26 Конституции Российской Федерации закреплено право каждого на пользование родным языком. В силу указанной конституционной нормы суд по ходатайству участвующих в деле лиц обязан обеспечить им право делать заявления, давать объяснения и показания, заявлять ходатайства и выступать в суде на родном языке.

10. В силу конституционного положения об осуществлении судопроизводства на основе состязательности и равноправия сторон (ч. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации) суд по каждому

делу обеспечивает равенство прав участников судебного разбирательства по представлению и исследованию доказательств и заявлению ходатайств.

При рассмотрении гражданских дел следует исходить из представленных истцом и ответчиком доказательств. Вместе с тем суд может предложить сторонам представить дополнительные доказательства. В случае необходимости, с учетом состояния здоровья, возраста и иных обстоятельств, затрудняющих сторонам возможность представления доказательств, без которых нельзя правильно рассмотреть дело, суд по ходатайству сторон принимает меры к истребованию таких доказательств.

11. При рассмотрении жалоб на отказ в регистрации общественных объединений граждан либо заявлений заинтересованных лиц о ликвидации общественных объединений судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 5 ст. 13 Конституции Российской Федерации запрещается создание и деятельность общественных объединений, цели и действия которых направлены на насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации, подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни.

Учитывая это конституционное положение, суду необходимо тщательно исследовать и оценить в совокупности все представленные письменные и вещественные доказательства, показания свидетелей и другие доказательства, свидетельствующие о целях, задачах, фактической деятельности общественных объединений.

12. В силу Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах государства, участвующие в этом пакте, приняли на себя обязанность обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с национальным законодательством.

Конституция Российской Федерации гарантировала работникам, а также их трудовым коллективам право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ч. 4 ст. 37). Однако осуществление права на забастовку не должно нарушать права и свободы других лиц и может быть ограничено федеральным законом, но лишь в той мере, в какой это необходимо в це-

лях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации).

Исходя из этого, при решении вопроса о незаконности проведения забастовки судам следует иметь в виду, что ограничение права на забастовку в указанных выше случаях допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, названных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации, является неправомерным.

13. При рассмотрении дел, вытекающих из жилищных правоотношений, судам необходимо учитывать, что Конституция Российской Федерации предоставила каждому, кто законно находится на территории Российской Федерации, право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства, а также гарантировала право на жилище (ч. 1 ст. 27, ч. 1 ст. 40).

Исходя из этих положений Конституции, следует иметь в виду, что отсутствие прописки либо регистрации, заменившей институт прописки, само по себе не может служить основанием для ограничения прав и свобод человека, включая и право на жилище. При рассмотрении дел, связанных с признанием права пользования жилым помещением, необходимо учитывать, что данные, свидетельствующие о наличии или отсутствии прописки (регистрации), являются лишь одним из доказательств того, состоялось ли между нанимателем (собственником) жилого помещения, членами его семьи соглашение о вселении лица в занимаемое ими жилое помещение и на каких условиях.

14. Поскольку ограничение права гражданина на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений допускается только на основании судебного решения (ч. 2 ст. 23 Конституции Российской Федерации), судам надлежит иметь в виду, что в соответствии с Федеральным законом «Об оперативно-розыскной деятельности» проведение оперативно-розыскных меро-

приятий, ограничивающих указанные конституционные права граждан, может иметь место лишь при наличии у органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, информации о признаках подготавливаемого, совершаемого или совершенного противоправного деяния, по которому производство предварительного следствия обязательно; о лицах, подготавливающих, совершающих или совершивших противоправное деяние, по которому производство предварительного следствия обязательно; о событиях или действиях, создающих угрозу государственной, военной, экономической или экологической безопасности Российской Федерации. Перечень органов, которым предоставлено право осуществлять оперативно-розыскную деятельность, содержится в названном Законе.

Эти же обстоятельства суды должны иметь в виду при рассмотрении материалов, подтверждающих необходимость проникновения в жилище против воли проживающих в нем лиц (ст. 25 Конституции Российской Федерации), если такие материалы представляются в суд органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность.

Обратить внимание судов на то, что результаты оперативно-розыскных мероприятий, связанных с ограничением конституционного права граждан на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, а также с проникновением в жилище против воли проживающих в нем лиц (кроме случаев, установленных федеральным законом), могут быть использованы в качестве доказательств по делам, лишь когда они получены по разрешению суда на проведение таких мероприятий и проверены следственными органами в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством.

15. При рассмотрении уголовных дел должен соблюдаться закрепленный в ст. 49 Конституции Российской Федерации принцип презумпции невиновности, согласно которому каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. При этом с учетом положений данной конституционной нормы недопустимо возлагать на обвиняемого (подсудимого) доказывание своей невиновности.

Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 3 ст. 49 Конституции Российской Федерации неустранимые сомнения в виновности обвиняемого (подсудимого) должны толковаться в его пользу.

16. Обратить внимание судов на необходимость выполнения конституционного положения о том, что при осуществлении правосудия не допускается использование доказательств, полученных с нарушением федерального закона (ч. 2 ст. 50 Конституции Российской Федерации), а также выполнения требований ст. 75 УПК РФ, в силу которой доказательства, полученные с нарушением уголовно-процессуального законодательства, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу обвинения.

Разъяснить, что доказательства должны признаваться полученными с нарушением закона, если при их собирании и закреплении были нарушены гарантированные Конституцией Российской Федерации права человека и гражданина или установленный уголовно-процессуальным законодательством порядок их собирания и закрепления, а также если собирание и закрепление доказательств осуществлено ненадлежащим лицом или органом либо в результате действий, не предусмотренных процессуальными нормами.

17. При судебном разбирательстве должно строго соблюдаться гарантированное Конституцией (ч. 1 ст. 48) право каждого на получение квалифицированной юридической помощи. С учетом этого конституционного положения суд обязан обеспечить участие защитника в деле как в случаях, когда обвиняемый выразил такое желание, так и в случаях, когда участие защитника является обязательным по закону.

На основании ч. 1 ст. 52 УПК РФ подозреваемый, обвиняемый вправе в любой момент производства по делу отказаться от защитника, однако такой отказ не должен быть вынужденным и может быть принят лишь при наличии реальной возможности участия защитника в деле.

В соответствии с ч. 2 ст. 48 Конституции РФ и на основании п. 3 ч. 4 ст. 46, пп. 2 и 3 ч. 3 ст. 49 УПК РФ каждый задержанный, заключенный под стражу, имеет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента фактического задержания в случаях, предусмотренных ст. ст. 91 и 92 УПК РФ, а также в случае применения к

нему в соответствии со ст. 100 УПК РФ меры пресечения в виде заключения под стражу. Каждый обвиняемый в силу указанной конституционной нормы и на основании п. 8 ч. 4 ст. 47 и п. 1 ч. 3 ст. 49 УПК РФ имеет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента вынесения постановления о привлечении лица в качестве обвиняемого. При нарушении этого конституционного права все показания задержанного, заключенного под стражу, обвиняемого и результаты следственных действий, проведенных с его участием, должны рассматриваться судом как доказательства, полученные с нарушением закона.

18. При рассмотрении гражданских и уголовных дел судам необходимо учитывать, что в силу ст. 51 Конституции РФ никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом.

С учетом этого конституционного положения суд, предлагая подсудимому дать показания по поводу обвинения и известных ему обстоятельств дела (ст. 275 УПК РФ), должен одновременно разъяснить ему ст. 51 Конституции РФ. Положения указанной статьи Конституции должны быть разъяснены также супругу или близкому родственнику подсудимого перед допросом этого лица в качестве свидетеля или потерпевшего и лицу, вызванному в суд в качестве свидетеля по гражданскому делу, если оно является супругом либо близким родственником истца, ответчика, других участвующих в деле лиц.

Если подозреваемому, обвиняемому, его супругу и близким родственникам при дознании или на предварительном следствии не было разъяснено указанное конституционное положение, показания этих лиц должны признаваться судом полученными с нарушением закона и не могут являться доказательствами виновности обвиняемого (подозреваемого).

19. Судам необходимо иметь в виду, что разъяснения по применению действующего законодательства, данные Пленумом Верховного Суда РФ до вступления в силу Конституции РФ, могут применяться при рассмотрении дел в части, не противоречащей Конституции РФ.

**Постановление
Пленума Верховного Суда РФ
от 17 марта 2004 г. № 2
«О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ
от 28 декабря 2006 г. № 63)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса РФ, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда РФ в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

**Подведомственность и подсудность трудовых дел.
Общие правила разрешения судами трудовых споров**

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее — Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания пункта б части 1 статьи 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (часть вторая статьи 381, часть третья статьи 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются¹.

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (часть первая статьи 71 ТК РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять

¹ Прим. ред.: В настоящее время дела всех категорий, возникающие из трудовых отношений, исключены из компетенции мирового судьи, поскольку Федеральным законом от 22 июля 2008 г. № 147-ФЗ п. 6 ч. 1 ст. 23 Гражданского процессуального кодекса РФ признан утратившим силу.

исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23—24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

2. Учитывая, что статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

3. 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, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора — мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 23, статья 24 ГПК РФ).

4. По смыслу подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса РФ и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первой части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахо-

ждение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. 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 (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (гл. 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия» и от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных за-

ведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся граждани-

ном РФ, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (часть первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом 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 (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомочным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она

создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45—46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, — не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, — не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодек-

сом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

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.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, 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.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может

быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности,

представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за со-

блюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. 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 этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до

четырнадцать лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5—8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) 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, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом 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 профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожден-

денным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться 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.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.

Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по

решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя — физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содер-

жащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им

без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпус-

ке, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором тру-

довую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством 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 со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предло-

жить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за 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 (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического

го опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в закон-

ную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части пер-

вой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось 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. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нару-

шение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах «а» — «д» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за соверше-

ние виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5—10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснован-

ное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

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

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 Кодек-

са суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленно-го статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 116 Кодекса, а также другие категории работ-

ников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в силу статей 5 и 8 Кодекса положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

59. Исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401—404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть третья статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть пятая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (часть третья — восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть восьмая статьи 410 ТК РФ).

Вынесение судами решений по трудовым спорам

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

61. 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 в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью вось-

мой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатой части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

64. В связи с принятием настоящего Постановления:

а) признать утратившими силу Постановления Пленума Верховного Суда РФ:

от 21 марта 1978 г. № 3 «О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. № 11 и от 23 августа 1988 г. № 9, в редакции Постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11;

от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. № 1 и от 21 ноября 2000 г. № 32;

б) Постановления Пленума Верховного Суда РФ, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу РФ.

Задачи

1. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.

Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:

Общие положения

Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.

Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.

Содействие в обеспечении занятости работников

Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.

При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.

Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2—3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.

Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, — 125% среднего месячного заработка.

Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.

Специальные гарантии работников

Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере ... рублей в месяц, на транспортные расходы — ... рублей в месяц.

Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.

Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.

Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.

2. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.

Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

3. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. «а» п. 6 ч. 1

ст. 81 ТК РФ. за отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).

Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?

4. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников — членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.

В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.

Какое решение примет суд?

Раздел 4

СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания

Изучение данной темы следует начинать с уяснения общей характеристики системы правоотношений трудового права, определения места и роли трудовых правоотношений в данной системе, а также понятия индивидуального трудового правоотношения его субъектов и содержания, оснований возникновения, изменения и прекращения. Уяснив эти вопросы, можно переходить к изучению иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми и составляющих вместе с трудовыми указанную систему правоотношений.

Трудовые отношения, как известно, регулируются нормами трудового права и выступают в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними, в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как иные, непосредственно связанные с трудовыми или производные от трудовых.

Общественное отношение принимает форму правового отношения при наличии, прежде всего, двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выразилось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права.

Между работником и работодателем возникает индивидуальное трудовое правоотношение на основании такого юридического акта как трудовой договор.

Между другими субъектами (работниками, их представителями, прежде всего профсоюзами, и работодателем: физическим либо юридическим лицом, организацией, их представителем и др.) в соответствии с нормами трудового права и на основании иных юридических актов возникают непосредственно связанные с трудовыми иными правоотношения. Вместе с трудовыми все указанные отношения, урегулированные нормами трудового права, складываются в определенную *систему правоотношений трудового права*.

Следует иметь в виду, что трудовое правоотношение является системообразующим фактором, в его отсутствии не возникают иные из указанных правоотношений. Трудовое правоотношение занимает центральное место в системе, иные правоотношения тесно с ним связаны или выступают как производные от него. Трудовые правоотношения определяют характер иных правоотношений, связанных с ними и играющих применительно к трудовым правоотношениям служебную роль.

Под *производными* от трудовых (или именуемыми ныне законодателем иными непосредственно *связанными* с ними — *И.Д.*) принято понимать: *«такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или в прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно»*¹. Так, при отсутствии трудовых правоотношений не создаются представительные органы работников, не заключаются коллективные договоры, не возникают индивидуальные трудовые споры, нет места коллективным трудовым спорам, забастовкам и т.д. Следовательно, тесно связанные с трудовыми иными или производные от трудовых правоотношения не имеют самостоятельного значения и не могут существовать без наличия трудовых. К иным непосредственно связанным или производным от трудовых можно отнести следующие правоотношения:

по организации труда и управлению трудом;

по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применению трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);

по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации у данного работодателя;

по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства у данного работодателя;

¹ Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова. — М., 1972. — С. 174.

по разрешению индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров;

по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных Федеральным законом.

Следовательно, в данную систему входят те общественные отношения по применению труда, которые составляют предмет отрасли трудового права, ныне нашедшие свое закрепление в ч. 2 ст. 1 ТК РФ, именуемые как «иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми»¹. Для системы правоотношений трудового права характерны внутреннее единство и согласованность, которые отражают единство трудового права и целостность составляющих его сходных общественных отношений, требующих специфического метода их правового регулирования. Определенная направленность общественным отношениям, складывающимся в указанную систему правоотношений, придается под воздействием норм трудового законодательства, имеющих общими целями в соответствии с Конституцией РФ закрепление государственных гарантий трудовых прав граждан, создание благоприятных условий труда и защиту прав и интересов работников и работодателей (ч. 1 ст. 1 ТК РФ).

Достижение этих целей возможно путем решения задачи, которая определена в ч. 2 ст. 1 ТК РФ о правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Поэтому можно рассматривать указанную систему как совокупность правоотношений, объединенных общими целями и задачами, где каждое правоотношение является элементом системы и возникает в связи с коллективным (совместным) трудом работников и работодателей, но главенствующим элементом являются трудовые правоотношения, выступающие системообразующим фактором.

Таким образом, *систему правоотношений можно рассматривать как объединенную общими целями и задачами совокупность общественных отношений, возникающих в связи с трудом работников у работо-*

¹ В данную систему правоотношений не включено отношение по материальной ответственности работодателя и работника, поскольку в юридической литературе в большинстве случаев указанное правоотношение не рассматривается как самостоятельное, производное от трудовых правоотношений (см. об этом далее в вопросах об особенностях трудового правоотношения).

дателей, при регулировании указанных отношений нормами трудового законодательства (на основе метода трудового права).

Студентам следует обратить внимание на то, что характер системы правоотношений трудового права зависит от всех входящих в нее элементов, но определяющую роль играют трудовые правоотношения. Иные правоотношения, связанные с трудовыми, призваны способствовать их развитию и укреплению. В одних случаях само существование трудовых правоотношений невозможно без их *«непременных спутников»*: правоотношений по участию работников и их представителей в управлении организацией, по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде и охране труда; правоотношений, связанных с профессиональной подготовкой и переподготовкой (отношения по повышению квалификации работников); правоотношений по ведению коллективных переговоров, заключению соглашений различного уровня, коллективных договоров.

Однако возникновение правоотношений, связанных с трудовыми, не всегда является обязательным. Так, граждане, которые устраиваются на работу самостоятельно, заключают трудовой договор с работодателем, чаще всего не прибегая к государственной службе занятости. Необязательно, что, когда возникают коллективные трудовые споры и проводятся забастовки, могут не возникать и правоотношения по индивидуальным трудовым спорам. Поэтому правоотношения по рассмотрению трудовых споров, как и правоотношения, связанные с обеспечением занятости и трудоустройства, обычно относят к *«факультативным спутникам»*, в отличие от указанных обязательных спутников, которые возникают и сосуществуют вместе с трудовыми правоотношениями.

Следует иметь в виду, что наряду с этой применяется и другая классификация. Иные правоотношения принято подразделять по времени их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям. В таком случае они подразделяются на следующие три группы: предшествующие, сопутствующие и вытекающие правоотношения.

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений. К ним относятся правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству у данного работодателя, а так-

же правоотношения, связанные с подготовкой кадров (обучением), включая подготовку работников по ученическому договору или повышение квалификации, если они осуществляются до начала работы у данного работодателя.

Сопутствующие правоотношения возникают и сосуществуют с трудовыми, обеспечивая их. Они совпадают с правоотношениями, отнесенными к указанным «Обязательным спутникам» трудовых правоотношений. К сопутствующим относятся и правоотношение по профессиональной подготовке и повышению квалификации, если обучение проводится наряду с действием трудового правоотношения. Правоотношения, *вытекающие из трудовых*, возникают при рассмотрении индивидуальных или коллективных трудовых споров.

При определяющей роли трудовых правоотношений всем правоотношениям, как элементам единой системы, свойственны общие черты. Вместе с тем, они различаются по субъектам и содержанию, основаниям возникновения (изменения и прекращения), характеру прав и обязанностей. Наиболее наглядно это различие проявляется при рассмотрении каждого из указанных правоотношений системы в отдельности.

Изучение данных вопросов темы следует начать с трудового правоотношения и прежде всего с его понятия. Необходимо иметь в виду, что в ТК РФ (ст. 15) легализовано определение «трудовые отношения», которое следует знать. В данном определении устанавливается: обязательность соглашения между его сторонами: работником и работодателем; личное выполнение работником трудовой функции за плату с подчинением работника установленным правилам внутреннего трудового распорядка и под руководством работодателя, который (работодатель), наряду с указанной оплатой, обеспечивает необходимые условия труда работнику.

В науке трудового права уделялось внимание исследованию трудового правоотношения, включая его понятие.

Обычно понятие трудового правоотношения определяется как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект — работник — обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект — работодатель — обязан предоставлять работу, обеспечи-

вать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Очевидно, что понятие трудового правоотношения, разработанное в науке трудового права и позднее воспринятое законодателем, объединяет то, что объектом регулирования является живой труд, его условия и оплата труда наемного работника, с одной стороны, а с другой стороны — всегда выступает работодатель (физическое или юридическое лицо, организация), способный оплачивать труд работника и создавать, а также обеспечивать необходимые условия труда.

Следует обратить внимание на следующие особенности трудового правоотношения: 1) субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель; 2) трудовое правоотношение имеет сложный состав прав и обязанностей его субъектов: каждый из них выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо, а также несет не одну, а несколько обязанностей. При этом по одним из них отвечает сам работодатель, по другим — его орган управления (руководитель, директор и др.), либо они могут нести одновременно разную ответственность. 3) необходимо иметь в виду, что, несмотря на сложный состав прав и обязанностей, трудовое правоотношение является единым. Попытки вырвать из него отдельные сочетания прав и обязанностей не свидетельствуют о появлении новых видов правоотношений (например, по дисциплинарной или материальной ответственности), поскольку общим понятием обязанности охватывается и ответственность за свои поступки, неисполнение обязанности; 4) длящийся характер трудового правоотношения означает, что права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически, путем совершения тех действий, которые необходимы в установленное рабочее время: для выполнения трудовой функции при соблюдении правил внутреннего трудового распорядка работником, которые вызывают ответные действия — оплату труда и т.д.

Однако трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (личный подряд, поручения, возмездное оказание услуг, авторский договор и др.). Студенты должны знать характерные признаки трудового правоотношения, которые

отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых отношений. К указанным признакам можно отнести следующие.

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду (рабочую силу), что вытекает из самой природы живого труда как личной волевой деятельности гражданина. У работника нет права вместо себя представлять другого работника или поручать свою работу другому и т.д., такое ограничение отсутствует в договоре подряда.

2. Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию, а не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку, что характерно для гражданско-правового договора.

3. Выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, с чем связано включение работника в коллектив (штат) работников с вытекающей отсюда необходимостью подчинения установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Это означает, что распоряжениям и указаниям работодателя (руководителя, директора и др.), наделенного дисциплинарной и директивной властью, а также правилам внутреннего трудового распорядка, подчиняется работник, что невозможно при выполнении работы по гражданско-правовым договорам.

4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение трудовой функции — в выдаче соответствующей заработной платы. Оплата производится за осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время живой затраченный труд, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, как при гражданско-правовом отношении.

5. Характерным признаком трудового правоотношения является право каждого из субъектов на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного порядка. При этом работодатель обязан предупредить работника об увольнении, а в установленных случаях выплатить выходное пособие в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Уяснив вопросы, связанные с понятием и особенностями трудового правоотношения, студенты могут переходить к изучению по-

ложения субъектов и содержания трудового правоотношения и основаниям его возникновения.

Субъектами трудового правоотношения являются работник (физическое лицо) *и работодатель*. Общеизвестно, что субъект права — это лицо, признанное по закону способным вступать в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание связано с такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность.

Отвечая на вопрос, какими качествами (свойствами) должно обладать физическое лицо, чтобы вступить в трудовое правоотношение, следует вспомнить, что всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека и непосредственно осуществляется им (а не его представителем, что допускается в гражданском праве). Это связано с использованием способности к труду, которая рассматривается как фактическая способность к систематическому труду, возникающая у человека с достижением определенного возраста. Поэтому трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно, что позволяет говорить об их неразрывном единстве как трудовой правосубъектности (трудовой правосубъектности), т.е. способности лица быть субъектом трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность характеризуется двумя критериями: возрастным и волевым.

Важно знать, что, в отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена законом к достижению определенного возраста, а именно — в 16 лет. В определенных случаях и порядке, предусмотренных ТК РФ, с лицами, не достигшими 16-летнего возраста может быть заключен трудовой договор (ч. 3 ст. 20). К указанным случаям относятся следующие: получение основного общего образования либо продолжение освоения программы основного общего образования по иной форме, чем очная, либо оставление общеобразовательного учреждения в соответствии с федеральным законом. В этих случаях трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. Лица, обучающиеся в образовательных учреждениях, достигшие 14-летнего возраста, могут приниматься на работу для выполнения легкого труда, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время, но обязательно с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Указанный возрастной критерий трудовой правосубъектности связан с тем, что с этого времени человек становится способным к систематическому труду, что и закреплено в законе (ст. 63 ТК РФ). В указанной статье также установлено, что в кинематографии, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию с лицами, не достигшими 14 лет. Трудовой договор в указанном случае от имени работника подписывается родителем (опекуном), но при разрешении органа опеки и попечительства.

Исходя из тех физиологических особенностей организма подростка и необходимости их нравственного воспитания, применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, запрещается на работах во вредных и опасных условиях труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, барах, кабаре и др. (ст. 265 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что, наряду с возрастом, трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, который связан с фактической способностью человека к труду. Она рассматривается как физические и психические способности к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность.

Трудовая правосубъектность характеризуется законодательством как равная для всех граждан (физических лиц). Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например, пол, возраст, национальность или имущественное положение и другие обстоятельства, не должны носить характер дискриминации в сфере труда.

Дискриминация запрещена Конституцией РФ, как и запрещен принудительный труд (ст. 19, 37), что находит отражение, как известно, в ТК РФ на уровне основных принципов трудового права (ст. 2), которые раскрываются в ст. 3, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и в ст. 4 о запрещении принудительного труда.

Особенно следует иметь в виду, что *запрет дискриминации в сфере труда основан на том, что каждый имеет равные возможности для*

реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора, установлены гарантии при его заключении (ст. 64 ТК РФ). Запрещается дискриминация при установлении или изменении заработной платы (ст. 132 ТК РФ).

Необходимо уяснить, что не являются дискриминацией различия, исключения или предпочтения, а также ограничения, которые определяются необходимостью для физических лиц иметь соответствующую подготовку к тем или иным видам труда (специальность, квалификация, иные требования в установленном порядке). Кроме того, определенные различия или предпочтения при приеме на работу обусловлены особой заботой о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите со стороны государства (инвалиды, частично утратившие трудоспособность; женщины, в связи с рождением ребенка; лица, не достигшие восемнадцати лет, и др.)

Студенты должны обратить внимание на то, что *равная для всех трудовая правосубъектность может ограничиваться только федеральным законом, а также по приговору суда*, если данное физическое лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной профессиональной либо иной деятельностью (на срок от одного года до пяти лет, если это основной вид наказания, и от шести месяцев до трех лет как дополнительное наказание по ст. 47 УК РФ).

В соответствии со ст. 3, 11 КоАП РФ лица, к которым применена такая мера административной ответственности, как дисквалификация, в течение установленного срока (от шести месяцев до трех лет) лишены права занимать руководящие должности в исполнительном органе юридического лица, входить в совет директоров, наблюдательный совет и др.

Возможны законодательно установленные границы (пределы) трудовой правосубъектности, например, иностранных граждан и лиц без гражданства, Конституция РФ устанавливает право только гражданам России принимать участие в управлении делами государства (ст. 32), участвовать в отправлении правосудия (ст. 119).

В статье 14 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.) установлен запрет для иностранных граждан находиться на государственной или муниципальной службе либо быть членом экипажа военного корабля РФ или командиром воздушного судна гражданской авиации. Им запрещено быть принятыми на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ. Кроме того, федеральным законом может быть ограничен допуск иностранных граждан к замещению иных должностей или к занятию иной деятельностью. Но им предоставлена возможность реализовать свои способности к труду с учетом имеющейся специальности и квалификации в других видах трудовой деятельности в установленном Законом порядке (ст. 18 указанного Федерального закона).

Следовательно, равная трудовая правосубъектность физических лиц (граждан) не может быть ограничена ничем, кроме федерального закона и суда.

Следует уяснить, что физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем на основании трудового договора, становится *как участник данного правоотношения работником*. В ТК РФ *работник определяется как «физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем»* (ч. 1 ст. 20).

Студентам надлежит знать, что помимо трудовой правосубъектности, гражданин (физическое лицо) характеризуется также правовым статусом. Под основным правовым статусом понимается совокупность прав, свобод и обязанностей гражданина (физического лица), устанавливаемых, прежде всего, в Конституции РФ, которая фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в РФ (гл. 2, ст. 64 Конституции РФ).

Правовое положение гражданина (физического лица) в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, определяется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и ст. 21 ТК РФ. Эти основные права и обязанности, в отличие от иных, именуются «статутными», они получают свое развитие и детализацию в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений.

Указанные основные (статутные) права и обязанности в сфере труда дополняются юридическими гарантиями их осуществления и ответственностью за виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, и в совокупности с трудовой правосубъектностью составляют правовой статус работника. Данный статус принято именовать «трудоправовым статусом».

Другим субъектом трудового правоотношения является *работодатель*. В качестве работодателя может выступать любая организация (юридическое лицо), осуществляющая хозяйственную либо иную деятельность, связанную с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда. Работодатель как субъект трудового правоотношения должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента государственной регистрации ее как юридического лица, закрепленного в ГК РФ (ст. 48). Из числа организаций (юридических лиц), выступающих в качестве субъектов трудовых правоотношений (работодателей), следует выделить *кооперативы* — в силу присущих им особенностей, связанных с определенным ограничением приема на работу граждан по трудовому договору. Эти положения закреплены в федеральных законах от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в ред. от 19 июля 2009 г.) и от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (в ред. от 19 июля 2009 г.). С этими особенностями следует ознакомиться в указанных законах.

Наряду с юридическим лицом (организацией), субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо (гражданин). Таким работодателем может быть физическое лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица, использующее труд работников. В отдельных случаях в качестве работодателя может выступать гражданин, приглашающий на работу другого гражданина в интересах своего личного (потребительского) хозяйства без извлечения прибыли.

Ранее в федеральных законах использовались термины «организация» и «работодатель», но отсутствовало единое определение понятия «работодатель». В ТК РФ восполнен этот пробел и работодатель рассматривается как физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случа-

ях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры» (ч. 4 ст. 20).

Необходимо знать, что работодатель, как субъект (участник) трудового правоотношения, должен обладать трудовой правоспособностью, которая заключается в признании за ним права предоставлять гражданам работу. Эту правоспособность нередко именуют «работодательской правоспособностью», понимая в данном случае под работой предоставляемую работнику занятость путем выполнения обусловленной трудовой функции при установленном внутреннем трудовом распорядке с оплатой труда и его охраной¹.

Трудовая правоспособность организаций (юридического лица) считается «специальной». По своему содержанию она должна соответствовать целям и задачам деятельности той или иной организации, хотя в настоящее время для большинства организаций характерно значительное расширение их трудовой правоспособности, в том числе определение численности работников, системы заработной платы и др.

Обычно трудовая правоспособность организаций определяется двумя критериями: оперативным (организационным) и имущественным. *Оперативный* (организационный) *критерий* характеризует способность организации к осуществлению приема и увольнения работников, созданию всех необходимых условий и охране труда, обеспечению мер социальной защиты, соблюдению трудовых прав работников и др.

Имущественный критерий определяет возможность распоряжаться денежными средствами (фондом оплаты труда, иными соответствующими фондами), выплачивать работникам заработную плату, премировать их, предоставлять иные льготы, связанные с материальным обеспечением.

Как известно, наряду с организацией (юридическим лицом), в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо. В Федеральном законе от 30 июня 2006 г. уточнен правовой статус работодателей — физических лиц, а также проведено их разграничение

¹ На это еще в 1970 г. обратил внимание Н.Г. Александров / Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова. — С. 167; См. также: *Толкунова В.Н., Гусов К.Н.* Трудовое право: Учеб. пособ. — М., 1995. — С. 60.

на отдельные категории, в том числе в ст. 20 ТК РФ. Разграничение работодателей — физических лиц проведено в зависимости от того, зарегистрированы ли они в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность с привлечением труда работников, или нет. Если они зарегистрированы, то соответственно отнесены к категории, ныне именуемой как работодатели — физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями. При отсутствии указанной регистрации, если работодатели — физические лица приглашают работников в целях личного обслуживания и помощи в домашнем хозяйстве (без извлечения прибыли из их труда), то они составляют другую категорию, обозначаемую как работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Определение правового статуса работодателя — физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, ныне приравнивается в основном к правовому статусу работодателя — юридического лица. Это нашло свое проявление в ТК РФ, в котором более широко используется понятие «работодатель», охватывающее как физическое лицо, так и юридическое лицо (организацию). При этом во многих случаях статьи ТК РФ содержат оговорку, что норма не распространяется на работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Данные изменения носят сквозной (общий) характер и отражаются во многих статьях ТК РФ. Таким образом, исключение термина «Организация» из ряда статей ТК РФ (ст. 26, 29, 37 и др.) или уточнение «работодателя» путем указания на «индивидуального предпринимателя» (ст. 8, 33, 40, 43, 66, 304 и др.), также как использование общего понятия «работодатель», показывают, что в значительной мере внесена определенность в правовой статус работодателя — физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем. Вместе с тем, не ясна причина, по которой не претерпела изменений дифференциация правового регулирования трудовых отношений работников, работающих у работодателей — физических лиц (гл. 48 ТК РФ), хотя работодатели — физические лица, как известно, разделены на разные категории и ныне отличаются по своему правовому статусу (ст. 20 ТК РФ).

К числу работодателей — физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, отнесены также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с Федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. При этом все они, наряду с индивидуальными предпринимателями, именуются как работодатели — индивидуальные предприниматели. Кроме того, в ТК РФ (ч. 5 ст. 20) установлено, что указанные работодатели — физические лица, осуществляющие свою деятельность с нарушением установленных требований по государственной регистрации и (или) лицензированию, не освобождаются от обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей — индивидуальных предпринимателей.

В статье 20 ТК РФ, в частности, уточняются условия, при которых работодатели — физические лица могут заключать трудовые договоры и вступать в трудовые правоотношения. К этим условиям отнесено: достижение возраста и наличие у них гражданской дееспособности.

Соответственно могут заключать с работниками трудовые договоры:

физические лица, достигшие 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме;

физические лица, хотя и не достигшие 18 лет, но приобретшие гражданскую дееспособность в полном объеме, со дня ее приобретения;

физические лица, достигшие 18 лет, имеющие самостоятельный доход, но ограниченные судом в дееспособности, при соблюдении следующих условий: во-первых, с письменного согласия попечителей и, во-вторых, в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;

от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход и достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, могут выступать их опекуны, приглашая работников в целях личного обслуживания указанных физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства;

физические лица, являющиеся несовершеннолетними, достигшими возраста от 14 до 18 лет (за исключением несовершеннолет-

них, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме), при соблюдении следующих условий: во-первых, при наличии собственного заработка или стипендии, либо иных доходов и, во-вторых, с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

При этом по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по выплате заработной платы, установлена дополнительная ответственность законных представителей, т.е. родителей, опекунов, попечителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей, в случаях, предусмотренных ТК РФ (ч. 8—10 ст. 20 ТК РФ).

Таким образом, работодатель должен обладать трудовой правоспособностью, которая заключается в признании за ним права предоставлять гражданам работу, используя результаты их труда и обеспечивая его оплату и охрану труда. Трудовая правоспособность, имеваемая также как «работодательская» правоспособность, возникает у юридических лиц (организаций) с момента их государственной регистрации, в соответствии со ст. 51 ГК, в порядке, установленном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. от 27 декабря 2009 г.). У физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, трудовая (работодательская) правоспособность возникает с момента государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступают в трудовые правоотношения на основе заключения с работниками трудового договора при достижении определенного возраста и при наличии у них гражданской дееспособности, а также в иных случаях, установленных Законом (ч. 7—10 ст. 20 ТК РФ), которые свидетельствуют о их возможности осуществлять выплату заработной платы работникам и обеспечивать им условия и охрану труда.

Студентам необходимо обратить внимание на вопросы, связанные с реализацией прав и обязанностей работодателя. Права и обязанности работодателя в трудовых правоотношениях реализуются непосредственно работодателем, являющимся физическим лицом.

Права и обязанности работодателя — юридического лица (организации) осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке установленном трудовым законодательством, в том числе ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами.

Право заключения трудового договора с работниками может быть передано органом юридического лица своему представителю по доверенности (например, в филиале, представительстве).

Работодателю (собственнику) либо уполномоченному им органу принадлежит право назначать, избирать или иным образом осуществлять подбор руководителя. Так, у руководителя государственного унитарного предприятия возникает трудовое правоотношение в порядке, установленном нормативными правовыми актами¹.

Правовое положение руководителя негосударственных корпоративных организаций может уточняться и другими федеральными законами. Так, в акционерных обществах в соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27 декабря 2009 г.) осуществляются выборы лица на должность генерального директора, иных исполнительных органов или прекращаются их полномочия (п. 8 ст. 48, п. 10 ст. 65, ч. 1 п. 3 ст. Закона).

С принятием ТК РФ особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации установлены в гл. 43 ТК РФ, которая охватывает порядок заключения и расторжения трудового договора и др. В данной же главе закреплено понятие *руководителя организации как физического лица, которое в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и ины-*

¹ См.: Постановление Правительства РФ от 3 декабря 2004 г. № 739 «О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия» (в ред. от 31 декабря 2009 г.) и приказ Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».

ми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации), локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ). Положения ТК РФ распространяются на руководителей за исключением случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником имущества, либо управление организации осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, органов местного самоуправления, учредительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором (ст. 274 ТК РФ).

Особое внимание студенты должны уделять *содержанию трудового правоотношения*. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37 и др.) и с учетом основных принципов (ст. 2 ТК РФ) ТК РФ предусматривает основные, т.е. статутные права и обязанности работника и работодателя (ст. 21 и 22). Указанные права и обязанности относятся ко всем работникам и работодателям, очерчивая рамки их поведения (деятельности). При вступлении в трудовое правоотношение на основе трудового договора у работника и работодателя возникают субъективные права и обязанности, их сочетание раскрывает юридическое содержание данного правоотношения и представляет собой конкретизацию и детализацию указанных статутных (основных) прав и обязанностей. Студенты должны помнить, что трудовое правоотношение является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер, поэтому работник и работодатель постоянно реализуют свои права и выполняют обязанности до тех пор, пока существует трудовое правоотношение и действует трудовой договор, на основе которого возникло это правоотношение.

Необходимо изучать *основные права и обязанности работника*, установленные в ст. 21 ТК РФ, выделив права, например, по их целевой направленности, и найдя в ст. 22 ТК РФ корреспондирующие им обязанности, которые несет работодатель. И, наоборот, рассмот-

реть права работодателя, которым соответствуют обязанности работника. Следует отметить, что *в ТК РФ (ст. 22) впервые установлены основные (статутные) права и обязанности работодателя*. На работодателя возлагаются и иные обязанности, наряду с указанными в ст. 22 ТК РФ, предусмотренные ТК РФ (например, в ст. 163, 212) и другими федеральными законами или коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Особого внимания требуют и обязанности работника, как основные (статутные) они установлены, как известно, в указанной ст. 21 ТК РФ. В более детализированном виде они закрепляются в Правилах внутреннего трудового распорядка с учетом специфики деятельности работодателя.

Более детальный круг обязанностей (работ) по отдельным профессиям (специальностям) рабочих предусмотрен в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) работ и профессий рабочих, а для работников, занимающих должности — в квалификационных справочниках, действующих в различных отраслях. Характеристика должностных обязанностей по наиболее массовым должностям, используемым во всех отраслях экономики, установлена в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей). В соответствии с указанными квалификационными справочниками разрабатываются и принимаются работодателем должностные инструкции для конкретных работников. Работники должны соблюдать также технические правила, инструкции и иные положения, утверждаемые в установленном порядке. Перечисленные в ст. 21 ТК РФ основные (статутные) права и обязанности работника не могут быть охарактеризованы как «наличные» права и обязанности, поскольку реальное обладание ими возможно только в конкретном трудовом правоотношении, возникшем из трудового договора, заключенного между работником и работодателем.

Содержанием трудового договора являются его условия, которым соответствует содержание трудового правоотношения, но они не равнозначны. Трудовой договор не может обусловить все содержание трудового правоотношения, те его элементы, которые установлены законом как стандарты трудовых прав и гарантий. Таким образом, трудовое правоотношение, содержание которого определяется

условиями трудового договора, несет в себе также самостоятельную сущность и самостоятельное содержание. Трудовой договор является той организационно-правовой формой, которая наиболее адекватно отвечает потребностям рынка труда и частным интересам работника и работодателя, которые способны на основе свободы труда заключить трудовой договор, определив его условия.

Завершая изучение вопросов, касающихся индивидуального трудового правоотношения, студентам необходимо уяснить, какие юридические факты (акты) являются основаниями *возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений*.

Трудовое правоотношение возникает из такого юридического факта (акта), как правомерное действие, т.е. свободное волеизъявление работника и работодателя, направленное на установление указанного правоотношения, т.е. этот юридический акт — это *трудовой договор*, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений.

Однако в некоторых случаях трудового договора бывает недостаточно, и трудовые правоотношения возникают при наличии трудового договора и других юридических актов. Это обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ, повышенной ответственностью за их выполнение и др. Все это предъявляет повышенные требования к лицам для замещения соответствующих должностей и обуславливает особый порядок возникновения трудовых правоотношений. В одних случаях предусмотрен порядок, связанный с контрольно-проверочным механизмом выбора (отбора) одного из претендентов на должность (конкурс), в других — кандидат выдвигается на должность тем или иным коллективом людей, а затем при соблюдении разработанной процедуры выбирается на должность (выборы) либо назначается (утверждается) на должность соответствующим органом управления (акт назначения или утверждения). Трудовым законодательством также предусматривается направление на работу в счет установленной квоты (инвалиды), и, наконец, это может быть решение суда о заключении трудового договора в случаях необоснованного отказа в заключении такого договора.

Все указанные акты закреплены в ст. 16 ТК РФ и соответственно раскрываются в ст. 17—19. *Эти акты могут породить трудовые*

правоотношения лишь в совокупности с трудовым договором, заключенным в результате выборов, конкурса, назначения (утверждения) в должности, направления на работу в счет установленной квоты, судебного решения. Каждый из указанных актов в совокупности с трудовым договором представляет собой сложный юридический состав, являющийся основанием возникновения соответствующих трудовых правоотношений.

ТК РФ выделяет также фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, свидетельствующее о наличии трудового договора, который надлежащим образом не оформлен в письменной форме. В данном случае трудовое правоотношение уже возникло, поскольку трудовой договор вступил в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ). При этом работодатель обязан оформить данный договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

Уяснив основания возникновения трудовых правоотношений, можно переходить к изучению оснований их изменения и прекращения. Необходимо обратить внимание на то, что юридические акты, являющиеся основаниями изменений трудовых правоотношений, бывают обычно двусторонними актами. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Исключением является временный перевод работника, не требующий согласия работника и допускаемый лишь в чрезвычайных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (катастрофы, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия и др.). Такой перевод на безусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если перечисленные случаи вызваны указанными чрезвычайными обстоятельствами (ч. 2, 3 ст. 72-2 ТК РФ). Трудовой кодекс императивно установил срок таких переводов — один месяц, по истечении которого работники возвращаются к исполнению прежней трудовой функции (на прежнее место работы).

Следует иметь в виду, что в зависимости от того, кто из субъектов трудового правоотношения проявил инициативу на его прекращение, предусмотрены соответствующие *основания прекращения* этого правоотношения: а) соглашение сторон (обоюдная воля, т.е. инициатива сторон); б) волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника либо инициатива работодателя; в) волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения, либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Изучив вопросы, связанные с трудовым правоотношением, студентам следует переходить к изучению *правоотношений, тесно связанных с трудовыми*, начав с *правоотношения по организации труда и управлению трудом*. Эти правоотношения возникают между работниками (трудовым коллективом) и работодателем, их представителями. Обычно профсоюз представляет интересы работников. Иной представитель возможен при избрании такого представителя и наделения его соответствующими полномочиями общим собранием (конференцией) работников в порядке, установленном ТК РФ (ст. 29—31). Представитель работодателя — руководитель организации или уполномоченные им лица (ст. 33, 34 ТК РФ).

Один из основных принципов трудового права, закрепленный в ст. 2 ТК РФ, — «Обеспечение права работников на участие в управлении организацией», как и право работника (ст. 21 ТК РФ) на участие в управлении организацией в установленных формах, находят свое воплощение в рассматриваемых правоотношениях. Согласно ст. 53 ТК РФ, предусматривающей основные формы участия работников в управлении организацией, работник имеет право на обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию. Работник может реализовать это право индивидуально, обратившись к работодателю. Соответственно, он должен быть выслушан работодателем.

В других случаях работники (трудовой коллектив) на основе производственной демократии и в предусмотренном ТК РФ порядке (ст. 384) на общем собрании (конференции) избирают своих представителей в состав Комиссии по трудовым спорам (КТС), образуемой на паритетных началах с работодателем. Представители работников могут делегироваться представительным органом работников, но с последующим утверждением общим собранием (конференцией) работников.

Формы участия работников в управлении организацией в основном направлены на участие через представителей (представительные органы). В статье 53 ТК РФ установлено, что формы участия работников в управлении организацией определяются ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Правоотношения по организации труда и управлению трудом направлены на улучшение организации и условий труда, развитие участия работников, их представителей в управлении организацией в сфере труда. Эти правоотношения «сопутствуют» трудовым правоотношениям.

Следующими являются *правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений*. Правовую основу для развития правоотношений по социальному партнерству, включая ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, составляет ч. II ТК РФ, посвященная социальному партнерству, федеральные законы, прежде всего, такие как «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей», «О Российской трехсторонней комиссии», а также законы субъектов РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Эти правоотношения возникают по инициативе любой из сторон (работников или работодателей), от их имени выступают представители в связи с необходимостью разработки, обсуждения и принятия как коллективного договора, так и соглашений, заключаемых на различном их уровне. Нормы о представителях закреплены в ст. 29—34 ТК РФ.

Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений возникают, как правило, при обращении профсоюзного комитета организации к работодателю о проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора. Но инициировать коллективные переговоры, заключение коллективного договора или соглашения могут в равной мере как представители работников, так и представители работодателей. В процессе ведения коллективных переговоров, при недостижении согласия по отдельным положени-

ям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор на согласованных условиях. Одновременно с этим составляется протокол разногласий. Урегулирование возникших разногласий проводится либо путем дальнейших переговоров, либо в порядке разрешения коллективных трудовых споров. Коллективные переговоры, предшествующие заключению соглашений, проводятся в том же порядке, что и при заключении коллективного договора.

Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений направлены на установление условий и оплаты труда работников, охрану и безопасность их труда, занятость, защиту коллективных интересов работников и другие важнейшие вопросы.

Данные правоотношения являются «сопутствующими» трудовым правоотношениям.

От рассмотренных отличаются *правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях*, которые складываются между работниками, представляемыми только профсоюзами и работодателями (их представителями). Указанные правоотношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства.

Как следует из ст. 371 ТК РФ, работодатель принимает решения, которые могут касаться установления условий труда и применения трудового законодательства с учетом мнения профсоюзного органа. ТК РФ предусматривает ряд случаев, когда работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 73, 82, 99, 105, 113, 123, 135 и др.).

В статье 372 ТК РФ также установлено, что работодатель в предусмотренных Кодексом случаях перед принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение выборного профсоюзного органа. В данной же статье определен порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

ТК РФ предусмотрено, что наряду со случаями (получившими прямое закрепление в Кодексе) учета мнения выборного профсо-

юзного органа при принятии локальных нормативных актов, в других законах, иных актах, в коллективном договоре также может устанавливаться учет мнения представительного (профсоюзного) органа при принятии локальных нормативных актов. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, могут приниматься по согласованию с представительным (профсоюзным) органом, если данный порядок будет предусмотрен коллективным договором, соглашениями.

Кроме того, установлено, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые без учета мнения представительного (профсоюзного) органа не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

Помимо этого, в ТК РФ предусмотрено участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ проводится с учетом мотивированного мнения указанного выборного профсоюзного органа. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя определен ст. 373 ТК РФ.

Эти правоотношения всегда являются сопутствующими трудовым правоотношениям. У профсоюзного органа они возникают с момента его избрания и продолжаются до прекращения его полномочий. Следует иметь в виду, что права профессиональных союзов определены ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.).

Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя обычно сопутствуют трудовым правоотношениям, но могут им и предшествовать. Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации нашли свое закрепление в разд. IX ТК РФ (гл. 31 и 32). В статье 198 ТК РФ установлены два вида учебных договоров, заключаемых работодателем — юридическим лицом (организацией): во-первых, с работником данной организации на профессиональное обучение и переобучение без отрыва или

с отрывом от работы, а во-вторых, с лицом, ищущим работу, заключается ученический договор на профессиональное обучение. На учеников, независимо от вида заключенного ученического договора, распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда, т.е. все указанные ученики пользуются трудовыми правами и несут все обязанности, в том числе подчинение правилам внутреннего трудового распорядка. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Содержание рассматриваемого правоотношения составляют права и обязанности его сторон. Следует выделить обязанности работодателя, чтобы обеспечить работнику возможность обучения по подготавливаемой специальности, квалификации, определенной в договоре. Важнейшей обязанностью работника является пройти обучение, овладеть в установленный договором срок необходимой специальностью, квалификацией и в соответствии с ними проработать в течение срока, установленного в ученическом договоре.

Если при заключении трудового договора его стороны достигли соглашения, например, о повышении квалификации работником до начала работы, то работодатель направляет работника на такое повышение квалификации. Возникающее в этом случае правоотношение также предшествует трудовым правоотношениям. Но чаще всего правоотношения по повышению квалификации, переподготовке возникают между работодателем и работником, т.е. лицами, которые уже состоят в трудовом правоотношении. Основанием возникновения этих правоотношений, связанных с трудовыми, служит договор, дополняющий трудовой договор, в связи с чем работник распоряжением работодателя направляется на указанные виды обучения, осуществляемые в различных формах. В данном случае правоотношение сопутствует трудовым правоотношениям. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации прекращаются в момент окончания обучения.

Правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства предшествуют трудовым правоотношениям. Их принято рассматривать как единство трех последовательно взаимосвязанных правоотношений: а) между государственным органом службы занятости, выполняющим посредническую функцию органа тру-

доустройства, и гражданином, заинтересованным в получении работы, обратившимся в указанную службу; б) между органом службы занятости и работодателем; в) между гражданином и работодателем, куда он направлен на работу органом службы занятости. При положительном решении вопроса с гражданином, направленным службой занятости, заключается трудовой договор, который является основанием возникновения трудового правоотношения и прекращает предшествующее ему правоотношение по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству. При отказе в приеме на работу гражданина, представившего направление государственной службы занятости, работодатель в этом направлении отмечает день явки гражданина и причину отказа. С этого момента правоотношение по трудоустройству у данного работодателя прекращается. При обращении гражданина вновь в государственную службу занятости указанное правоотношение может возникнуть между этим гражданином, представившим новое направление этой службы, и другим работодателем.

Если в счет установленной квоты (для инвалидов, несовершеннолетних лиц и др.) гражданином представляется направление на работу, выданное уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами, то работодатель должен заключить с таким гражданином трудовой договор. Трудовое правоотношение в данном случае возникает на основании сложного юридического состава, включающего акт-направление и трудовой договор.

Студентам следует ознакомиться с Законом о занятости населения в РФ, Законом о защите инвалидов, Законом о защите детей-сирот, а также законами субъектов РФ, например, г. Москвы.

Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением условий коллективных договоров и соглашений непременно сопутствуют трудовым правоотношениям. Соблюдение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и обеспечение безопасности труда, условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены

труда, являются, согласно ст. 22 ТК РФ, важнейшими обязанностями работодателя (его органов управления и должностных лиц организации). Следовательно, в указанных правоотношениях работодатели — юридические лица (организации), их органы управления, руководители и др., а также работодатели — физические лица выступают как обязанные субъекты.

Высший контроль за соблюдением законодательства о труде, как известно, осуществляется на территории России Генеральным прокурором Российской Федерации и подчиненными ему прокурорами.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права всеми работодателями на территории РФ осуществляет Федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с Федеральной инспекцией труда реализуют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Все они действуют в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами. Глава 57 ТК РФ посвящена Федеральной инспекции труда, иным федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля.

На профсоюзах, их органах и создаваемых ими инспекциях лежит профсоюзный (общественный) контроль (гл. 58 ТК РФ).

Все указанные органы, уполномоченные осуществлять надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, в названных правоотношениях выступают в качестве управомоченных субъектов.

Правоотношения по надзору и контролю являются длящимися. Они могут возникать со времени начала деятельности работодателя. Содержание правоотношений по надзору и контролю за соблюдением законодательства по охране труда составляют права и обязанности их субъектов по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В ходе реализации органами Федеральной инспекции труда и соответствующими федеральными органами исполнительной власти

их полномочий, а также при осуществлении профсоюзного (общественного) контроля возникают правоотношения по надзору и контролю. Содержание указанных правоотношений составляют действия по восстановлению прав и законных интересов отдельных работников и их коллективов, нарушенных неправомерными действиями работодателя (руководителя и др.), а также в связи с их привлечением к ответственности (ст. 362, 419 ТК РФ).

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров являются «факкультативными спутниками» трудовых правоотношений, а также рассматриваются как вытекающие из трудовых правоотношений. Трудовые споры в зависимости от сторон (участников) и предмета спора подразделяются на индивидуальные и на коллективные.

Субъектами правоотношений по рассмотрению индивидуально-трудового спора выступают их участники — работник и работодатель и органы, уполномоченные рассматривать эти споры. Органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является КТС (комиссия по трудовым спорам), создаваемая непосредственно у работодателя и суд.

Основанием возникновения правоотношения по рассмотрению индивидуального трудового спора является обращение заинтересованного работника с иском (заявлением) в КТС или суд для защиты нарушенного, по его мнению, права, если работник и работодатель не урегулировали возникшие между ними разногласия путем переговоров. Как неурегулированное разногласие оно может перерасти в индивидуальный трудовой спор с момента обращения работника в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС регулируется ТК РФ (ст. 381—390), а в суде — гражданским процессуальным законодательством и, лишь частично, ТК РФ (ст. 391—397).

Субъектами правоотношений по рассмотрению коллективных трудовых споров являются участники данного спора: работники и работодатель (их представители), а также действующие на этапах примирительной процедуры примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж. Порядок разрешения этих споров установлен в ТК РФ (ст. 398—418). Забастовка является крайним средством разрешения коллективного трудового спора. В период забастовки стороны спора должны вновь и усиленно разрешать спор пу-

тем применения примирительных процедур в поисках выхода на соглашение сторон.

Указанные правоотношения являются процессуальными правоотношениями, имеют длящийся характер и продолжаются весь период времени рассмотрения этих споров.

Решение органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, вступившее в законную силу, приобретает обязательный характер для сторон спора. Решение о восстановлении работника на работе должно быть немедленно выполнено работодателем. Основанием прекращения правоотношения по рассмотрению коллективных трудовых споров служит соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе его разрешения.

Контрольные вопросы

1. Определите систему правоотношений трудового права и дайте ее понятие.
2. Дайте понятие трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.
3. Определите субъектов трудового правоотношения.
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Определите трудовой договор и сложные юридические (фактические) составы как основания возникновения трудовых правоотношений.
7. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):
 - по организации труда и управлению трудом;
 - по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;

по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства;
по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
по рассмотрению трудовых споров;
по социальному страхованию в случаях, предусмотренных законами.

Литература

- Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. — М., 1948.
- Барабаш А.Т.* К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. — 2000. — № 12.
- Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. — М., 1972.
- Гейхман В.Л.* Особые основания возникновения трудовых правоотношений // Советское государство и право. — 1973. — № 5.
- Гейхман В.Л.* Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений. — М., 2006.
- Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. — М., 1977.
- Дмитриева И.К.* Правовое положение преподавателей вуза // Вест. Моск. ун-та. Серия «Право». — 1995. — № 2.
- Дмитриева И.К.* Принципы трудового права, его предмет и частноправовые и публично-правовые начала (принципы) в книге Принципы Российского трудового права. — М., 2004. — С. 146—158.
- Зайцева О.Б.* Трудовая правосубъектность как правовая категория. — Оренбург, 2006.
- Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. — М., 1978.
- Куренной А.М.* Трудовое право на пути к рынку. — М., 1997.
- Курилов В.И.* Личность. Труд. Право. — М., 1989.
- Лебедев В.М.* Трудовое право. Проблемы общей части. — Томск, 1998.
- Маврин С.П.* Современные проблемы общей части российского трудового права. — Спб., 1993.
- Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. — М., 1999.

Смирнов О.В. Содержание трудового правоотношения // Труды ВЮЗИ. Т. 56. — М., 1978.

Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. — М., 2005.

Нормативные акты и судебная практика

Конституция Российской Федерации

Трудовой кодекс Российской Федерации

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (в ред. от 21 марта 2002 г.)

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (в ред. от 9 марта 2010 г.)

Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)

Федеральный закон
от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ
**«О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

(в ред. от 23 июля 2008 г.)

(извлечение)

Глава IV
ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНВАЛИДОВ

Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Части третья — четвертая утратили силу.

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов — рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприя-

тия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Части третья — четвертая утратили силу.

Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- 3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

3. Утратил силу.

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. «О СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ КООПЕРАЦИИ»

(в ред. от 3 декабря 2008 г.)

(извлечение)

Статья 40. Труд в кооперативах

1. Для осуществления своей деятельности кооперативы вправе нанимать работников. Потребительские кооперативы вправе нанимать работников и из числа своих членов.

2. Трудовые отношения работников в кооперативе регулируются законодательством о труде Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

3. Труд членов производственного кооператива регулируется настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, уставами кооперативов.

4. Время работы в кооперативе работников и членов производственного кооператива засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж на основании записей в трудовых книжках, которые производственный кооператив обязан вести на каждого члена кооператива, а также на каждого работника кооператива, для которого работа в этом кооперативе является основной. Не допускается установление условий, ухудшающих положение работников кооператива по сравнению с нормами, установленными законодательством о труде Российской Федерации (минимальный размер оплаты труда, продолжительность отпуска и другие).

5. Кооператив вносит в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации и фонды обязательного медицинского страхования страховые отчисления от своих доходов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Члены производственного кооператива и их наследники имеют преимущественное право на получение работы в кооперативе в соответствии со своей специальностью и квалификацией. В случае невозможности обеспечить члена кооператива работой в данном кооперативе ему может быть временно предоставлено право на трудоустройство вне данного кооператива без утраты членства в нем.

7. Производственный кооператив самостоятельно определяет формы, системы и порядок оплаты труда членов кооператива. Оплата труда может производиться как деньгами, так и в натуральной форме. Размер оплаты труда членов производственного кооператива определяется в зависимости от его личного трудового участия и доходов кооператива. Помимо оплаты труда член производственного кооператива получает кооперативные выплаты в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом кооператива.

8. Председатель кооператива, члены правления кооператива и члены наблюдательного совета кооператива могут быть подвергну-

ты дисциплинарным взысканиям только по решению общего собрания членов кооператива.

9. Член наблюдательного совета производственного кооператива может быть освобожден от основной работы в кооперативе без его согласия только решением общего собрания членов кооператива.

Федеральный закон
от 8 мая 1996 г.
«О ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВАХ»
(в ред. от 18 декабря 2006 г.)
(извлечение)

Глава VI
РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В КООПЕРАТИВЕ

Статья 19. Регулирование трудовых отношений членов кооператива

1. Трудовые отношения членов кооператива регулируются настоящим Федеральным законом и уставом кооператива, а наемных работников законодательством о труде Российской Федерации.

Кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда членов кооператива и его наемных работников. Оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной формах на основании положения об оплате труда, разработанного непосредственно кооперативом.

2. Кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные взыскания, в том числе освобождение от должности, могут быть наложены на председателя кооператива, членов правления кооператива и членов ревизионной комиссии (ревизора) кооператива только решением общего собрания членов кооператива, а на других его должностных лиц исполнительным органом кооператива в соответствии с уставом кооператива.

3. Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с наемными работниками кооператива. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж. Основным документом о трудовой деятельности члена кооператива является трудовая книжка.

4. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, предоставляются отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации и иным законодательством. Кооператив может устанавливать таким гражданам дополнительные оплачиваемые отпуска.

5. Для членов кооператива в возрасте до восемнадцати лет, принимающих личное трудовое участие в его работе, устанавливаются сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации.

По решению общего собрания членов кооператива кооператив вправе за счет собственной прибыли предоставлять дополнительные льготы по социальному обеспечению своих членов.

6. Правление кооператива заключает с наемными работниками кооператива коллективный договор.

Статья 20. Условия труда членов кооператива

1. Продолжительность и распорядок рабочего дня в кооперативе, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в том числе дополнительных, а также другие условия труда определяются правилами внутреннего распорядка кооператива. При этом продолжительность отпусков должна быть не менее установленной законодательством о труде Российской Федерации.

2. Кооператив осуществляет меры по обеспечению охраны труда, техники безопасности, производственной гигиены и санитарии в соответствии с положениями и нормами, установленными для государственных унитарных предприятий.

Статья 21. Наемные работники кооператива

Средняя за отчетный период численность наемных работников в кооперативе не должна превышать тридцати процентов численности членов кооператива. Предусмотренные ограничения не распространяются на работы, выполняемые по заключенным кооперативом с гражданами договорам подряда и иным договорам, регулируемым гражданским законодательством, а также на сезонные работы.

Статья 22. Прекращение членства в кооперативе и переход пая

1. Член кооператива вправе по своему усмотрению выйти из него, предупредив в письменной форме председателя (правление) кооператива не позднее чем за две недели.

2. Исключение из членов кооператива допускается только по решению общего собрания членов кооператива в случае, если член кооператива не внес в уставленный уставом кооператива срок паявой взнос, либо в случае, если член кооператива не выполняет или ненадлежащим образом выполняет обязанности, возложенные на него уставом кооператива, а также в других случаях, предусмотренных уставом кооператива.

3. Член наблюдательного совета кооператива или исполнительного органа кооператива может быть исключен из кооператива по решению общего собрания членов кооператива в связи с его членством в аналогичном кооперативе.

4. Исключение из членов кооператива по основаниям, не предусмотренным настоящим Федеральным законом и уставом кооператива, не допускается.

5. Исключаемый член кооператива должен быть извещен в письменной форме не позднее чем за тридцать дней до даты проведения общего собрания членов кооператива и вправе предоставить указанному собранию свои объяснения.

6. Решение об исключении из кооператива может быть обжаловано в суд.

7. Лицу, прекратившему членство в кооперативе, выплачивается стоимость пая или выдается имущество, соответствующее его паю, а также производятся другие выплаты, предусмотренные уставом кооператива. Выплата стоимости пая или выдача другого имущества вышедшему (исключенному) члену кооператива производятся по

окончании финансового года и утверждении бухгалтерского баланса кооператива, если иное не предусмотрено уставом кооператива.

8. Расчеты по оплате труда с членом кооператива осуществляются в день его выхода (исключения) из кооператива, за исключением случая, если он продолжает работу в кооперативе на условиях найма.

9. Наличие у члена кооператива задолженности не может служить основанием для отказа в осуществлении им права на выход из кооператива.

При отказе бывшего члена кооператива выплатить задолженность добровольно кооператив вправе взыскать ее в установленном порядке.

Задачи

1. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

2. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

3. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.

В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

4. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

В каком правоотношении состояли истец и ответчик?

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

5. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

Соответствуют ли закону данные требования?

6. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

7. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

8. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет, в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Раздел 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Методические указания

Изучение данной темы требует определенного исторического подхода. Ведь идеи социального партнерства зародились в Западной Европе в конце XIX в. Впервые мысль о достижении общих интересов наемных работников и работодателей была высказана в послании главы римско-католической церкви папы Льва XIII «Рерум Новарум» в 1891 г. Идеи социального партнерства не обошли и царскую Россию, их всецело разделяла партия кадетов. В программе этой партии первостепенное значение придавалось развитию в России института коллективного договора, который рассматривался как «предохранительный клапан» против насильственного революционного разрешения возникающих социально-трудовых споров.

В России первые коллективные договоры были, как правило, следствием успешно проведенной стачки. Ярким примером этого служит коллективный договор, заключенный на нефтяных промыслах Баку в декабре 1904 г. после грандиозной стачки, организованной большевиками. Буржуазное государство долгое время не обеспечивало защиты рабочим и не признавало юридической силы за коллективными договорами. Только с 1918 г. коллективные договоры стали заключаться на предприятиях, и регулировали в основном оплату труда. В 1932 г. проблема социального партнерства постепенно теряет свою актуальность в связи с введением централизованной системы оплаты труда. Коллективный договор, утратив роль регулятора оплаты труда, постепенно теряет свое значение. В начале 90-х гг., когда стало ясно, что Россия избрала путь становления рыночной экономики и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда, снова встал вопрос о необходимости становления системы социального партнерства. В настоящее время в действующем законодательстве имеется соответствующая правовая база, на которую и опирается система социального партнерства.

Следует обратить внимание на то, что социальное партнерство должно строиться на обоюдной заинтересованности сторон социального партнерства — работников и работодателей в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Как показывает зарубежный опыт, многие вопросы общественной жизни решаются легче, если стороны изначально ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию. Поэтому и не стоит пренебрегать этим опытом. Международной Организации Труда (МОТ), основанной в 1919 г., принадлежит решающая роль в утверждении и создании развернутой концепции социального партнерства. Основные стандарты, касающиеся коллективных переговоров и коллективных договоров, содержатся в Конвенции МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам, принятой в 1981 г. А также в одноименной Рекомендации № 163 и Рекомендации № 91 о коллективных договорах. Хотя Конвенция № 154 не ратифицирована РФ, ее основные положения нашли отражение в Законе РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» (*в настоящее время утратил силу*).

Первым шагом на пути формирования в РФ системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений стал Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. (*в настоящее время утратил силу*). Этот Указ признал целесообразным ввести в практику ежегодное заключение соответствующих соглашений по социально-экономическим отношениям: на уровне организаций — коллективных договоров; на уровне отрасли, региона — региональных отраслевых тарифных и иных социально-экономических соглашений, тем самым расширив рамки договорного регулирования круга его участников. Следовательно, одновременно с федеральным становление социального партнерства осуществляется и на других уровнях.

Дальнейшее развитие социально-партнерское регулирование трудовых отношений получает в новом Трудовом кодексе РФ, где данным вопросам посвящены ч. 2 разд. II.

В ТК РФ дается легальное понятие **социального партнерства** как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работ-

ников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23, 25 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Таким образом, **субъектами** социального партнерства в сфере труда выступают как работники и работодатели (а также их представители), так и органы государственной власти и органы местного самоуправления. Их правовое положение различается: согласно ст. 25 ТК РФ работники и работодатели, действующие через своих представителей, являются **сторонами** социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают как **участники** отношений социального партнерства и представляют интересы государства или муниципального образования. Сторонами отношений социального партнерства названные органы могут быть лишь в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями (при заключении соглашений), а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

Повышение роли и значения социального партнерства, расширение его правовой базы, куда следует отнести не только вышеназванные нормативные правовые акты, но и многие другие законы РФ и ее субъектов, например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.), Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», позволяют считать социальное партнерство самостоятельным институтом трудового права, важнейшими составными частями которого являются коллективный договор и различные (преимущественно — трехсторонние) соглашения.

¹ См.: Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. — М.: ООО «Издательство Проспект». 2003. — С. 142.

Студенты должны уяснить, что самого пристального внимания заслуживают принципы социального партнерства, являющиеся основой развития данного правового института. О значении, которое придается этим принципам, свидетельствует тот факт, что они получили закрепление в ТК РФ (ст. 24) и нашли свое воплощение во многих его нормах, прежде всего, Части второй ТК РФ.

К основным принципам социального партнерства ст. 24 ТК РФ относит:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Студенты должны уяснить, что система взаимоотношений между сторонами социального партнерства реализуется в различных формах с помощью различных органов. Она включает следующие шесть уровней:

- федеральный, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации;
- региональный, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда субъекта Российской Федерации;

отраслевой, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

территориальный, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

локальный, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда на уровне конкретной организации.

Следует иметь в виду, что **формами социального партнерства** являются:

проведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

проведение взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие работников и их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Результатом реализации названных форм социального партнерства являются коллективные договоры в организациях и соглашения соответствующего уровня (генеральное — на федеральном уровне, региональные — в субъектах РФ; отраслевые и межотраслевые; территориальные — в муниципальном образовании).

В ТК РФ (ст. 35) определены **органы социального партнерства** — это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются на паритетной основе для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и соглашений, контроля за их исполнением. Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства в составе наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон социального партнерства — работников и работодателей.

Статус представителей должен быть надлежащим образом оформлен. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия (РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ

«О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Членами Российской трехсторонней комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации образуются трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые действуют в соответствии с законами субъектов РФ.

На отраслевом уровне образуются комиссии для подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения (часто именуемые «тарифными», так как главным вопросом таких соглашений является вопрос об оплате труда). отраслевые комиссии могут создаваться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

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

Трехсторонние комиссии не находятся в отношениях соподчинения и каждая из них решает свои задачи. Причем на отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться комиссии как трехсторонние из представителей сторон и соответствующего государственного (муниципального) органа, так и двусторонние — только из представителей сторон.

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

На уровне конкретной организации (локальном) образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Студенты должны самое пристальное внимание уделить вопросам темы о представителях работников и работодателей.

Стороны социального партнерства вступают в социально-партнерские отношения через своих представителей, действующих на основе законодательства о представителях работников и работодателей, содержания полномочий, которыми их наделяют стороны социального партнерства, соответствующего оформления представительства, предусмотренного в основном нормами ТК РФ. Представителям работников и работодателей посвящена гл. 4 ТК РФ (ст. 29—34). Многие вопросы, связанные с функциями представителей работников, регулируются Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.).

Согласно ст. 2 указанного Закона, **профсоюз** — добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Помимо профсоюзов могут быть и иные представители работников если они избраны на общем собрании (конференции) работников, и наделены соответствующими полномочиями.

Следует иметь в виду, что ТК РФ закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и упоминает об иных представителях работников лишь тогда, когда в организации нет профсоюза, либо профсоюзная организация объединяет менее половины работников (ст. 29—31 ТК РФ).

Конвенция МОТ № 135 также предусматривает, что когда на одном и том же предприятии, организации существуют представители профсоюза и иные выборные представители работников, это не должно подрывать позиций профсоюзов; отношения между ними следует строить на основе сотрудничества. Соответствующее положение закреплено в ТК РФ (ч. 2 ст. 31) о том, что наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий (ч. 2 ст. 31 ТК РФ).

Студенты должны знать, что **представителями работодателя** при проведении коллективных переговоров о заключении или изменении **коллективного договора** являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными

нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами (ст. 33 ТК РФ).

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

При этом в ст. 33 ТК РФ закрепляется *понятие объединения работодателей* — «некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления».

Помимо названных положений Трудового кодекса правовое положение объединений работодателей определяется Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.) и иными федеральными законами.

Федеральный закон «Об объединениях работодателей» детально определяет права и обязанности данных представителей работодателей.

Так, например, ст. 13 указанного Закона *к правам объединения работодателей* относит:

право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению социально-партнерских соглашений;

наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по разрешению коллективных трудовых споров;

вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей;

принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения;

проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, местного самоуправления, имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов и разработке федеральных государственных требований к дополнительным профессиональным образовательным программам, формировании перечней направлений подготовки (специальностей) профессионального образования, государственной аккредитации образовательных учреждений профессионального образования в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Объединение работодателей также может иметь иные предусмотренные уставом объединения работодателей права.

Наряду с указанными правами, в *обязанности объединения работодателей*, в частности, входит:

вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;

выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;

предоставлять своим членам информацию о заключенных объединениями работодателей соглашениях и тексты этих соглашений;

предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

осуществлять контроль за выполнением заключенных объединениями работодателей соглашений;

содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями-членами объединения;

исполнять иные предусмотренные уставом объединения работодателей обязанности.

Объединение работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями.

Большое значение в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений придается **коллективным переговорам**.

Согласованному принятию решений в сфере социально-трудовых отношений между представителями сторон социального партнерства способствуют **коллективные переговоры**. В главе 6 Трудового кодекса, посвященной коллективным переговорам, определяется их механизм, сроки, порядок ведения и другие вопросы.

Инициатором переговоров может выступить любая из сторон, письменно предупредившая об этом другую сторону, которая в се-

мидневный срок обязана начать переговоры. На практике инициативу по ведению коллективных переговоров обычно проявляют представители работников.

Следует иметь в виду, что в соответствии с названными правовыми нормами профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников. При этом представительство профсоюзных объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений от имени работников на федеральном, отраслевом или территориальном уровнях определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза. В случае если в организации действуют несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, то их представительство в коллективных переговорах при заключении коллективных договоров также определяется с учетом количества представляемых членов каждого профсоюза. Студентам необходимо проанализировать положения ст. 37 ТК РФ, чтобы уяснить все возможные ситуации, когда в организации может одновременно действовать две или более первичные профсоюзные организации.

На работодателей, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления возлагается обязанность вести коллективные переговоры с профсоюзами по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров и соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюза, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры и соглашения на оговоренных сторонами условиях.

Реальному осуществлению профсоюзами полномочий по вопросам представительства интересов работников способствует и их право контроля за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Моментом окончания коллективных переговоров является достижение соглашения по условиям коллективного договора, соглашения. По истечении трех месяцев с начала коллективных переговоров по условиям коллективного договора, по которым не достигнуто соглашение, составляется протокол разногласий.

Уяснив изложенные вопросы темы, студенты могут переходить к изучению коллективных договоров и соглашений, которые, как уже отмечалось, являются составными частями системы социального партнерства.

При этом необходимо определить их понятие, роль и значение, особенности субъектов, порядок заключения и действия коллективных договоров, соглашений, пределы социально-партнерского (коллективно-договорного) регулирования.

Понятие коллективного договора приведено в ТК РФ (ч. 1 ст. 40). *Он определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.* Следует иметь в виду, что коллективный договор, с одной стороны, является соглашением, достигнутым его сторонами, а с другой — в его содержание включаются нормативные условия (локальные нормы), которым придается большое значение.

Коллективный договор выделяется из ряда локальных нормативных актов, как акт социального партнерства, содержащий общеобязательные правила поведения, установленные сторонами для самих себя в рамках их компетенции. В разработке и одобрении коллективного договора вправе принимать участие все работающие в данной организации непосредственно или через своих представителей. Коллективный договор выражает интересы двух социальных групп: работников и работодателей. Эта разновидность партнерства в литературе именуется как «бипартизм».

В зависимости от социально-экономической политики, проводимой государством, общественных потребностей, идеологических установок, роль и функции коллективного договора неоднократно менялись. В условиях становления и развития рынка труда и новых по своему характеру общественных связей в современной России происходит соответствующее изменение содержания и сущности коллективного договора. Действующим законодательством ныне подчеркивается нормативный характер этого акта. Коллективный договор как источник трудового права приобретает все большее значение в регулировании социально-трудовых отношений в рамках конкретной организации, хотя еще не достигает роли как современный коллективный договор в промышленно-развитых странах, где он явля-

ется своеобразным кодексом конкретной организации, призванным регулировать отношения между работодателем и работниками.

Значение коллективного договора проявляется, прежде всего, в том, что он позволяет учитывать особенности и характер труда, его условия в рамках конкретной организации. Хотя наиболее общие вопросы, касающиеся вышеперечисленных особенностей, предусмотрены и другими нормативно-правовыми актами, но коллективный договор имеет и иные возможности, поскольку с учетом финансово-экономического положения работодателя в данном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

Положения коллективного договора выступают юридической формой установления условий труда, его охраны и оплаты и направлены на регулирование отношений между работодателем и работниками организации независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности, численности работников, ведомственной принадлежности.

Коллективный договор может заключаться в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации.

Студенты должны знать, что **сторонами** коллективного договора выступают **работники** в лице их представителей и **работодатель**, представляемый руководителем организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это руководителем организации.

Порядок подготовки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Согласно этим нормам разработку проекта ведет комиссия, состоящая из наделенных необходимыми

полномочиями представителей сторон. Комиссия готовит первоначальный вариант коллективного договора, направляет его для обсуждения в структурные подразделения организации, обобщает поступившие предложения и замечания и выносит доработанный проект на рассмотрение общего собрания (конференции) работников. Как правило, такой проект принимается в своей основной части с выделением положений, не нашедших поддержки на собрании (конференции) или не принятых работодателем, для последующих переговоров между сторонами.

Студенты должны изучить вопросы, охватывающие содержание и структуру коллективного договора, которые в рекомендательной форме закреплены в ТК РФ (ст. 41).

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать социально-трудовые отношения в данной организации.

С правовой точки зрения положения, включенные в коллективный договор, принято подразделять:

на нормативные (содержащие локальные нормы, регулирующие социально-трудовые отношения в организации);

на обязательственные (содержащие конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и исполнителей, ответственных за выполнение), например, работодатель обязуется оборудовать комнату отдыха в конкретном структурном подразделении организации. Эти условия действуют до их выполнения, а затем погашаются, поскольку исчерпали себя;

на информационные (информирующие работников организации об основных нормах трудового законодательства, об условиях отраслевых соглашений и др.).

С переходом экономики на рыночные отношения число нормативных положений и их значение резко возрастает.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

Большое значение имеют вопросы, посвященные действию коллективного договора.

Срок действия коллективного договора согласно ст. 43 ТК РФ не может превышать трех лет, а вступление его в силу происходит со дня подписания договора сторонами либо с даты, установлен-

ной в коллективном договоре. По истечении указанного срока действие коллективного договора может быть продлено не более чем на три года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с ее руководителем. Иным образом решается вопрос при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации. В этих случаях коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие, но лишь в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон вправе направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет, но это невозможно при ликвидации организации, поскольку коллективный договор сохраняет свое действие только в течение всего срока проведения ликвидации.

Студентам важно знать, что действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, т.е. на всех тех, кто состоит с данным работодателем в трудовых отношениях независимо от того, является ли работник членом профсоюза, подписавшего коллективный договор, относится ли он к штатным или внештатным работникам, совместителям, надомникам и т.п.

После изучения коллективного договора студентам следует уяснить вопросы, связанные с соглашениями. В ТК РФ определено, что **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).

Как и коллективный договор, соглашение является формой социально-партнерского регулирования трудовых отношений. Виды соглашений определяются в зависимости от сферы регулирования, но, как и в отношении коллективного договора, на них распростра-

няется норма ТК РФ (ч. 2 ст. 9), запрещающая включать в их содержание условия, ограничивающие права или снижающие гарантии, установленные трудовым законодательством. Если же они будут включены в соглашение или коллективный договор, то не могут применяться.

Соглашения, как правило, являются трехсторонними, т.е. помимо представителей работников и работодателей в них участвуют исполнительные органы государственной власти соответствующего уровня. Поэтому здесь проявляется «**принцип трипартизма**», в отличие от двусторонних коллективных договоров, которые основаны на «**бипартизме**».

Следует иметь в виду, что, как уже отмечалось, виды соглашений различаются в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений: **генеральное** — на федеральном уровне, межрегиональное — на уровне двух и более субъектов Российской Федерации; **региональное** — на уровне субъекта федерации, **отраслевое (межотраслевое)** тарифное может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях, **территориальное** устанавливает общие условия труда, гарантии и льготы работникам на территории муниципального образования. **Иные соглашения** могут заключаться на любом уровне по отдельным направлениям регулирования трудовых отношений.

Каждый из этих уровней соглашений имеет своих участников, регулирует отношения лишь своей сферы действия и устанавливает определенные законом и сторонами условия.

Так, генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на всей территории российской Федерации. Оно заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Например, генеральное соглашение на 2008—2010 гг.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения предусмотрен ст. 47 ТК РФ. Проект разрабатывается в ходе коллективных переговоров в рамках комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяет сама комиссия. Соглашение подписывается представителями сторон и это означает его заклю-

чение. При этом **содержание и структура** любого соглашения определяется по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Как и в отношении содержания коллективного договора в ТК РФ (ст. 46) даются краткие рекомендации по содержанию соглашений. В них могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам: оплата труда; условия и охраны труда; режим труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

Изменения и дополнения соглашения должно производиться в том же порядке, что и принятие.

Важно знать вопросы, связанные с действием соглашения (ст. 48 ТК РФ). Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения в пределах трех лет определяется сторонами. Они же вправе продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Распространение действия соглашения на работодателей зависит от их членства в объединении работодателей, заключивших это соглашение. Действие соглашения распространяется на всех работодателей, являющихся членами такого объединения. Работодатель, вступивший в объединение в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (на сегодня — это Минздравсоцразвития России), вправе после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в Минздравсоцразвития России мотивированный

письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Студентам необходимо уяснить вопросы по **регистрации коллективных договоров, соглашений**. Нормы ТК РФ (ст. 50) предусматривают процедуру уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, которая осуществляется в соответствующих органах по труду. Обязанность направить в семидневный срок подписанные сторонами коллективный договор, соглашение возлагается на работодателей. Однако с этим не связывается вступление названных актов в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора, соглашения его сторонами. Следует обратить внимание на правовые последствия, возникающие при выявлении в период регистрации условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Важно знать контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Реализации коллективных договоров, соглашений способствует контроль за выполнением содержащихся в них положений. Он осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, соответствующими органами по труду.

ТК РФ (ст. 54 и 55) предусматривает ответственность представителей сторон социального партнерства за уклонение от участия в кол-

лективных переговорах или неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения или невыполнение их условий, за непредоставление необходимой информации для ведения коллективных переговоров. Лица, виновные в указанных нарушениях, могут быть привлечены к материальной, дисциплинарной ответственности или подвергнуты штрафу согласно КоАП РФ.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие «социального партнерства» и охарактеризуйте его систему.

2. Какие основные принципы социального партнерства Вам известны?

3. Какие формы социального партнерства Вы знаете?

4. Кто является представителями работников в системе социального партнерства? Назовите специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.

5. Раскройте понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.

6. Кто является представителями работодателей и какие нормативные правовые акты определяют правовое положение представителей работодателей?

7. Каково значение и порядок проведения коллективных переговоров, кто их участники?

8. Раскройте понятие коллективного договора и его значение, определите его стороны и порядок заключения, каково содержание коллективного договора?

9. Раскройте понятие, определите стороны и выделите виды соглашений, каково содержание социально-партнерских соглашений и порядок их заключения?

10. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений и каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?

11. Каков порядок действия коллективных договоров и соглашений?

12. Определите ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Литература

Акопова Е.М., Еремина Н. Договоры о труде. — Ростов н/Д, 1995.
Архипова Б.А., Писарева Л.Н. Коллективный договор и профком. — М., 1998.

Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. — 2002. — № 4.

Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры // Государство и право. — 1995. — № 8.

Жарков Б.М. Современные коллективные договоры: опыт Запада и возможности его применения в СССР // Полис. — 1991. — № 3.

Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. — М., 1998.

Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. — М., 1998.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999.

Куренной А.М. Производственная демократия и трудовое право. — М., 1989.

Лушиникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). — Ярославль, 1997.

Люттов Н.Л. Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях // Трудовое право. — 2002. — № 7.

Миронов В.К. Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право. — 1999. — № 4; 2000. — № 1.

Новый коллективный договор (проект и правовое обоснование) / Под ред. И.О. Снигиревой. — М., 1994.

Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. — М., 1998.

Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. — 2002. — № 4.

Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. — М., 1996.

Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. — 1997.

Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / Отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. — М., 2003.

Семигин Г.Н. Социальное партнерство в современном мире. — М., 1996.

Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества (европейский опыт и Россия) / Отв. ред. М.В. Каргалова. — М., 2002.

Цитильский В.Ф. Российский коллективный договор в условиях перехода к рынку. — Тверь, 1993.

Цитильский В.Ф. Социальное партнерство: реальность или миф? — Тверь, 1999.

Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. — М., 2001.

Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. — 1993. — № 5.

Нормативные акты

Конституция РФ

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)

Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.);

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)

Трудовой кодекс РФ

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008—2010 гг.

Федеральный закон
от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ
**«О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ,
ИХ ПРАВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

(в ред. от 30 декабря 2008 г.)

(извлечение)

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**Статья 1. Предмет регулирования и цели настоящего
Федерального закона**

Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее — профсоюзы).

Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Статья 2. Право на объединение в профсоюзы

1. Профсоюз — 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.

Все профсоюзы пользуются равными правами.

2. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, всту-

пать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

3. Граждане Российской Федерации, проживающие вне ее территории, могут состоять в российских профсоюзах.

4. Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

5. Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку — общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Статья 3. Основные термины

Для целей настоящего Федерального закона применяемые термины означают:

первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза;

общероссийский профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов — добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации;

межрегиональный профсоюз — добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации;

межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов — добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации;

территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов — добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района;

территориальная организация профсоюза — добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района;

профсоюзный орган — орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации;

профсоюзный представитель (доверенное лицо) — профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа;

организация — предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и подчиненности;

работодатель — организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

работник — физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования;

член профсоюза — лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

Статья 4. Сфера действия настоящего Федерального закона

1. Действие настоящего Федерального закона распространяется на все организации, находящиеся на территории Российской Федерации, а также на российские организации, находящиеся за рубежом, и другие организации в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

2. Права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные настоящим Федеральным законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий.

Особенности применения настоящего Федерального закона в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов Российской Федерации, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, судей и прокуроров, определяются соответствующими федеральными законами.

Статья 5. Независимость профсоюзов

1. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

2. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятель-

ность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Статья 6. Правовая основа деятельности профсоюзов

1. Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации.

2. Законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

3. Если международными договорами Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные настоящим Федеральным законом, то применяются правила международных договоров и конвенций.

Статья 7. Уставы профсоюзов и их объединений (ассоциаций), положения о первичных профсоюзных организациях

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

2. Устав профсоюза должен предусматривать:
наименование, цели и задачи профсоюза;
категории и профессиональные группы объединяемых граждан;
условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза;

территорию, в пределах которой профсоюз осуществляет свою деятельность;

организационную структуру;

порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий;

порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов;

источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов;

местонахождение профсоюзного органа;

порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использования его имущества в этих случаях;

другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюза.

3. Устав объединения (ассоциации) профсоюзов должен предусматривать:

наименование, цели и задачи объединения (ассоциации) профсоюзов;

состав участников;

территорию, в пределах которой оно осуществляет свою деятельность;

порядок образования профсоюзных органов и их компетенцию;

местонахождение профсоюзного органа;

сроки полномочий профсоюзного органа;

источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов;

порядок внесения дополнений и изменений в устав;

порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации объединения (ассоциации) профсоюзов и использования его имущества в этих случаях;

другие вопросы, относящиеся к деятельности объединения (ассоциации) профсоюзов.

Статья 8. Государственная регистрация профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций в качестве юридических лиц

1. Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации, осуществляемой в соответствии с Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»

с учетом установленного настоящим Федеральным законом специального порядка государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке.

Для государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный в области государственной регистрации общественных объединений (далее — федеральный орган государственной регистрации), или его территориальный орган в субъекте Российской Федерации по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа представляются подлинники либо нотариально удостоверенные копии уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, заверенные копии решений съездов (конференций, собраний) о создании профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, об утверждении уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, перечней участников — соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации представляют указанные документы в течение месяца со дня их образования.

При получении указанных документов федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган направляет в уполномоченный в соответствии со статьей 2 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» федеральный орган исполнительной власти (далее — уполномоченный регистрирующий орган) сведения и документы, необходимые для осуществления данным органом функций по ведению единого государственного реестра юридических лиц.

Внесение в единый государственный реестр юридических лиц сведений о создании, реорганизации и ликвидации профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации, а также иных предусмотренных федеральными законами сведений осуществляется уполномоченным регистрирующим органом

на основании представленных федеральным органом государственной регистрации или его территориальным органом документов. При этом порядок взаимодействия федерального органа государственной регистрации и его территориальных органов с уполномоченным регистрирующим органом по вопросам государственной регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций определяется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

При получении от уполномоченного регистрирующего органа информации о внесенной в единый государственный реестр юридических лиц записи о профсоюзе, либо об объединении (ассоциации) профсоюзов, либо о первичной профсоюзной организации федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган выдает заявителю документ, подтверждающий факт внесения записи о профсоюзе, либо об объединении (ассоциации) профсоюзов, либо о первичной профсоюзной организации в единый государственный реестр юридических лиц.

Федеральный орган государственной регистрации, его территориальные органы в субъектах Российской Федерации, уполномоченный регистрирующий орган не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Государственная регистрация первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица может осуществляться также представителем профсоюзного органа соответствующего профсоюза по доверенности.

2. отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями в суд.

Статья 9. Запрещение дискриминации граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам

1. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, поли-

тических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

2. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

Статья 10. Реорганизация, прекращение деятельности, приостановка, запрещение деятельности и ликвидация профсоюза, первичной профсоюзной организации

1. Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации осуществляются по решению его членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации, а ликвидация профсоюза или первичной профсоюзной организации как юридического лица — в соответствии с федеральным законом.

2. Государственная регистрация профсоюза или первичной профсоюзной организации в связи с их ликвидацией и государственная регистрация профсоюза или первичной профсоюзной организации, создаваемых путем реорганизации, осуществляются в порядке, предусмотренном Федеральным законом «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей», с учетом особенностей такой регистрации, установленных настоящим Федеральным законом.

Сведения и документы, необходимые для осуществления государственной регистрации профсоюза или первичной профсоюзной организации в связи с их ликвидацией, представляются в орган, которым был выдан документ о государственной регистрации данного профсоюза или данной первичной профсоюзной организации.

Документы, необходимые для осуществления государственной регистрации профсоюза или первичной профсоюзной организации, создаваемых путем реорганизации, представляются в федеральный орган государственной регистрации или его территориальные органы в соответствующих субъектах Российской Федерации. При этом порядок представления указанных документов определяется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

При получении документов, необходимых для государственной регистрации профсоюза или первичной профсоюзной организации в связи с их ликвидацией либо в случае их создания путем реорганизации, федеральный орган государственной регистрации или его территориальный орган направляет в уполномоченный регистрирующий орган сведения и документы, необходимые для осуществления данным органом функций по ведению единого государственного реестра юридических лиц.

На основании представленных федеральным органом государственной регистрации или его территориальным органом необходимых сведений и документов уполномоченный регистрирующий орган в срок не более чем пять рабочих дней со дня получения указанных сведений и документов вносит в единый государственный реестр юридических лиц соответствующую запись и не позднее рабочего дня, следующего за днем внесения соответствующей записи, сообщает об этом в орган, который представил указанные сведения и документы.

Порядок взаимодействия федерального органа государственной регистрации и его территориальных органов с уполномоченным регистрирующим органом по вопросам государственной регистрации профсоюза или первичной профсоюзной организации в связи с ликвидацией либо в случае их создания путем реорганизации определяется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

3. В случае, если деятельность профсоюза противоречит Конституции Российской Федерации, конституциям (уставам) субъектов Российской Федерации, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного Суда Российской Федерации или соответствующего суда субъекта Российской Федерации по заявлению Генерального прокурора Российской Федерации, прокурора соответствующего субъекта Российской Федерации. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза по решению каких-либо иных органов не допускается.

4. Деятельность профсоюза, первичной профсоюзной организации может быть приостановлена или запрещена в порядке и по основаниям, предусмотренным Федеральным законом «О противодействии экстремистской деятельности».

Глава II ОСНОВНЫЕ ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

2. Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

4. Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

5. Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Статья 12. Право профсоюзов на содействие занятости

1. Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

2. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

3. Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

4. Расторжение трудового договора (контракта) с работником — членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

5. Привлечение и использование в Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляются с учетом мнения соответственно общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов.

Статья 13. Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллектив-

ных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом.

Представительство профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений от имени работников на федеральном, отраслевом или территориальном уровнях определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза.

В случае, если в организации действует несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, их представительство в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров определяется с учетом количества представляемых членов профсоюза.

Запрещается ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими работодателя.

2. Работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.

3. Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Статья 14. Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров

Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Статья 15. отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления

1. отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

2. Профсоюзы вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов Российской Федерации.

3. Профсоюзы имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также имеют право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов. Уставы (положения) этих фондов утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами.

4. Профсоюзы осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей. Размеры средств на эти цели определяются органом управления (правлением) Фонда социального страхования Российской Федерации по представлению соответствующих профсоюзов.

5. Профсоюзы вправе осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объ-

единениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

Статья 16. отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации, органами управления организацией

1. Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества.

Наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с настоящим Федеральным законом.

2. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

3. Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

4. Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

Статья 17. Право профсоюзов на информацию

1. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

2. Профсоюзы имеют право пользоваться государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами

с их учредителями, а также могут быть учредителями средств массовой информации в соответствии с федеральным законом.

Статья 18. Право профсоюзов на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров

Профсоюзы вправе создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза.

Профсоюзные образовательные и научно-исследовательские учреждения могут частично финансироваться за счет средств соответствующих бюджетов в установленном порядке.

Статья 19. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде

1. Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

2. Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

3. Профсоюзные инспектора труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законода-

тельства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Статья 20. Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды

1. Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

2. Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

3. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

4. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспектора по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо за неустранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством.

5. Профсоюзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

Статья 21. Участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества

Профсоюзы вправе иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения.

Представитель профсоюза входит в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации и осуществления профсоюзного контроля.

Статья 22. Права профсоюзов на социальную защиту работников

1. Права профсоюзов в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников регулируются соответствующими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации.

2. Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

Статья 23. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

Глава III ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Статья 24. Гарантии имущественных прав профсоюзов

1. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, необходимыми для выполнения своих уставных целей и задач, владеют и пользуются переданным им в установленном порядке в их хозяйственное ведение иным имуществом.

2. Гарантируются признание, неприкосновенность и защита прав собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами независимо от форм собственности в соответствии с федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации, правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансовый контроль за средствами профсоюзов органами исполнительной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.

Ограничение независимой финансовой деятельности профсоюзов не допускается.

Имущество профсоюзов может быть отчуждено только по решению суда.

3. Профсоюзы не отвечают по обязательствам организаций, органов государственной власти и органов местного самоуправления, которые в свою очередь не отвечают по обязательствам профсоюзов.

4. Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, положениями о первичных профсоюзных организациях.

5. В собственности профсоюзов могут находиться земельные участки, здания, строения, сооружения, санаторно-курортные, туристические, спортивные, другие оздоровительные учреждения, культурно-просветительные, научные и образовательные учрежде-

ния, жилищный фонд, организации, в том числе издательства, типографии, а также ценные бумаги и иное имущество, необходимые для обеспечения уставной деятельности профсоюзов.

6. Профсоюзы имеют право учреждать банки, фонды солидарности, страховые, культурно-просветительные фонды, фонды обучения и подготовки кадров, а также другие фонды, соответствующие уставным целям профсоюзов.

7. Профсоюзы вправе осуществлять на основе федерального законодательства через учрежденные ими организации предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям.

Статья 25. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы

1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов — соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии — соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов — только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

4. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 26. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы

1. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

2. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года.

3. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

4. Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Статья 27. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 25 настоящего Федерального закона.

Статья 28. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов

1. Работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

2. Работодатель может передавать в бесплатное пользование профсоюзам находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации

определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором, соглашением.

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

4. В организациях, в которых профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями. В случае, если в организации действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

Глава IV ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Статья 29. Судебная защита прав профсоюзов

Гарантируется судебная защита прав профсоюзов.

Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

Статья 30. Ответственность за нарушение прав профсоюзов

1. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциа-

ций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

2. Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Глава V **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ**

Статья 31. Ответственность профсоюзов

За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

Федеральный закон *от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ* **«ОБ ОБЪЕДИНЕНИЯХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ»**

(в ред. от 1 декабря 2007 г.)

(извлечения)

Статья 1. Сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящий Федеральный закон определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации.

2. Действие настоящего Федерального закона распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации.

Статья 2. Право работодателей на объединение

1. Работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

2. Государство содействует реализации права работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Статья 3. Понятие объединения работодателей и правовое положение объединений работодателей

1. Объединение работодателей — форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

2. Правовое положение объединений работодателей определяется Конституцией Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

Статья 4. Виды объединений работодателей

1. Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

2. Общероссийское объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации.

Уставами общероссийских объединений работодателей может предусматриваться членство в них также работодателей.

3. Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины работников отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности.

4. Межрегиональное (отраслевое, межотраслевое) объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территориях не менее двух субъектов Российской Федерации.

5. Региональное объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными отраслевыми, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта Российской Федерации.

6. Региональное отраслевое объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта Российской Федерации.

7. Территориальное объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их территориальными отраслевыми объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.

8. Территориальное отраслевое объединение работодателей — объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.

Статья 5. Принципы деятельности объединения работодателей

1. Деятельность объединения работодателей осуществляется на основе принципа добровольности вступления в него и выхода из него работодателей и (или) их объединений.

2. Объединение работодателей самостоятельно определяет цели, виды и направления своей деятельности.

3. Взаимодействие объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов социального партнерства.

Статья 6. Независимость объединений работодателей

1. Объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений).

2. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей, установленных международными договорами Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Порядок взаимодействия объединений работодателей определяется ими в соответствии с их уставами, решениями органов управления объединений работодателей.

Статья 7. Права членов объединения работодателей

1. Члены объединения работодателей имеют равные права.

2. Члены объединения работодателей имеют право:

1) участвовать в формировании органов управления объединения работодателей в порядке, определяемом уставом объединения работодателей;

2) вносить на рассмотрение органов управления объединения работодателей предложения, касающиеся вопросов деятельности объединения работодателей, участвовать в их рассмотрении, а также в принятии соответствующих решений в порядке, определяемом уставом объединения работодателей;

3) участвовать в определении содержания и структуры заключаемых объединением работодателей соглашений, регулирующих соци-

ально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения (далее — соглашения);

4) получать информацию о деятельности объединения работодателей, заключенных им соглашениях, а также тексты этих соглашений;

5) получать от объединения работодателей помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

б) свободно выходить из объединения работодателей;

7) иные предусмотренные уставом объединения работодателей права.

Статья 8. Обязанности членов объединения работодателей

Члены объединения работодателей обязаны:

выполнять требования устава объединения работодателей;

соблюдать условия соглашений, заключенных объединением работодателей, выполнять обязательства, предусмотренные этими соглашениями.

Статья 9. ответственность членов объединения работодателей

1. Нарушение или невыполнение членом объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными объединением работодателей, влечет за собой ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями.

2. Прекращение работодателем своего членства в объединении работодателей не освобождает его от ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, соглашениями за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными в период членства работодателя в указанном объединении.

3. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашений, заключенных этим объединением, несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств,

предусмотренных соглашениями, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями.

Статья 10. Создание объединения работодателей

1. Объединение работодателей создается на основании решения его учредителей.

Учредителями объединения работодателей могут быть не менее двух работодателей или двух объединений работодателей.

2. Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц.

Статья 11. Учредительные документы объединений работодателей

1. Учредительными документами объединений работодателей являются уставы.

2. Устав объединения работодателей должен определять:

- 1) наименование объединения работодателей;
- 2) цели и задачи объединения работодателей;
- 3) место нахождения объединения работодателей;
- 4) порядок управления объединением работодателей;
- 5) права и обязанности членов объединения работодателей;
- 6) условия и порядок приема в члены объединения работодателей и выхода из него;
- 7) источники формирования имущества объединения работодателей;
- 8) порядок внесения изменений в устав объединения работодателей;
- 9) структуру, порядок создания и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений;
- 10) порядок наделения представителя и (или) представителей объединения работодателей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, а также на участие в примирительных процедурах при возникновении коллективных трудовых споров;

11) другие не противоречащие Конституции Российской Федерации и законодательству Российской Федерации положения.

3. Уставом объединения работодателей может предусматриваться ответственность члена объединения работодателей за несоблюдение положений устава, решений органов управления объединения работодателей.

4. Изменения в устав объединения работодателей вносятся на основании решения его высшего органа управления.

Статья 12. Органы управления объединения работодателей

Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений устанавливаются уставом объединения работодателей.

Статья 13. Права объединения работодателей

1. Объединение работодателей имеет право:

1) формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

2) согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

3) отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

4) выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

5) наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

6) вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих соци-

ально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке;

7) принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения;

8) проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

9) получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением.

Объединение работодателей также может иметь иные предусмотренные уставом объединения работодателей права.

2. Объединения работодателей имеют равные с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти права на паритетное представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 14. Обязанности объединения работодателей

Объединение работодателей обязано:

вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;

выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;

предоставлять своим членам информацию о заключенных объединениям работодателей соглашениях и тексты этих соглашений;

предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений;

содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями — членами объединения работодателей;

отчитываться перед своими членами о деятельности объединения работодателей в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом объединения работодателей;

оказывать своим членам помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

исполнять иные предусмотренные уставом объединения работодателей обязанности.

Статья 15. Ответственность объединения работодателей

1. Объединение работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений в части, касающейся обязательств этого объединения, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями.

2. Объединение работодателей не несет ответственность по обязательствам своих членов, в том числе по их обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением работодателей.

Задачи

1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, представляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении допол-

нительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

3. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

4. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе, почетные звания: «кадровый работник», «мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 меся-

цев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

5. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?

6. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

7. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.

Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?

8. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате

междурядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов.

Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?

9. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.

В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?

10. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупредить рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней.

В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?

11. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудо-

вого коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?

12. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный комитет ОАО «Система» пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллективных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзного комитета организации.

Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюзных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представительство?

13. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов, работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами зам. директора головной организации по юридическим вопросам.

Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?

14. В акционерном обществе «Стройинструмент» на конференции трудового коллектива возник вопрос, кто в данном АО представляет работодателя для заключения коллективного договора, поскольку гражданское законодательство допускает одновременное функционирование единоличного и коллегиального исполнительных органов, то в данной организации деятельность осуществлялась под руководством генерального директора и правления общества.

Какой из названных руководящих органов вправе быть представителем работодателя? Кто должен подписать коллективный договор в этом качестве?

Раздел 6

РЫНОК ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Методические указания

В современных условиях в России возникают проблемы, связанные с функционированием рынка труда (рабочей силы), содействием в обеспечении занятости и трудоустройства граждан Российской Федерации. *Рынок труда* в самом общем виде представляет собой совокупность общественных отношений, возникающих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы). В науке существуют различные подходы к определению рынка труда.

Одной из характерных черт российского рынка труда является безработица, которая сопровождается различными проблемами социального, экономического и психологического характера. В Российской Федерации значительный рост безработицы пришелся на начало 90-х гг. XX в. и был обусловлен переходом к рыночной организации экономики, в частности, процессами приватизации государственных предприятий и, как следствие, массовыми увольнениями работников; сокращением Вооруженных сил и численности предприятий военно-промышленного комплекса; отменой системы планового распределения выпускников учебных заведений; растущей миграцией и др.

Как отмечалось в утвержденном распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2003 г. Концепции действий на рынке труда на 2003—2005 гг., современный рынок труда продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х гг. Так, за период с 1990 по 1998 гг. численность занятых уменьшилась с 75,3 до 63,6 млн человек, или на 15,3%. При этом максимальный показатель численности зарегистрированных в органах государственной службы занятости безработных отмечался в апреле 1996 г. — 2,8 млн человек, или 3,8% экономически активного населения. Соответствующий пока-

затель в 2000—2001 гг. составлял 1,5% экономически активного населения, в то время как в 2002 г. он вырос до 1,8%.

Следует иметь в виду, что, помимо безработицы, российский рынок труда характеризуется также такими негативными моментами, как неполная занятость, неравномерность в распределении трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики, неформальный сектор экономики и ряд др.

Указанные явления позволяют оценить способность российского рынка труда к саморегуляции как незначительную, что сохраняет потребность в использовании элементов государственного вмешательства. Предпринимаемые в этой сфере государством меры могут быть сведены в основном к профилактике растущей безработицы (содействию занятости населения, включая трудоустройство), а также к снижению ее последствий (материальная поддержка безработных, что включает в себя выплату пособий по безработице и является предметом регулирования самостоятельной отрасли — права социального обеспечения). Определенная же часть общественных отношений, возникающих в области содействия занятости и трудоустройства, связана с реализацией гражданами таких прав, как право на труд, право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, право на защиту от безработицы и ряда др. Тем самым обусловлена особая значимость норм трудового права в регулировании рынка труда. Важно знать, что ТК РФ к числу принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относит принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве (ст. 2).

Основные направления государственной политики в области занятости находят свое отражение и в Концепции действий на рынке труда на 2008—2010 гг., утв. распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г.

Основываясь на принципе преемственности стратегической цели, государственная политика в области регулирования рынка труда в 2008—2010 гг. будет направлена на создание правовых, экономических и институциональных условий для повышения эффективности занятости населения.

Основными задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии;

обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы;

обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда;

содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

В современных условиях государство ограничивает свои обязательства оказанием *содействия* в реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Более конкретно соответствующие направления политики государства сформулированы в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.) (далее — Закон о занятости). Основные принципы государственной политики в области занятости как главные ее ориентиры направлены на содействие занятости граждан, начиная от развития трудовых ресурсов, включая предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы, координацию деятельности с иными направлениями социальной и экономической политики и др. (ст. 5 Закона о занятости).

Согласно упомянутому Закону, под *занятостью* понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (ст. 1). Закон о занятости перечисляет *формы занятости*, к которым в первую очередь относится работа по трудовому договору; предусмотрены и другие формы занятости (ст. 2).

Студенты должны знать, что обязательства российского государства в сфере содействия занятости населения следуют, прежде всего, из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики. На конституционном уровне закрепляется также в числе основных прав граждан важное *право на защиту от безработицы* (ст. 37 и др.).

К проблемам содействия занятости привлечено внимание мирового сообщества, о чем свидетельствует сложившийся международный подход, который находит отражение в соответствующих источниках. В частности, ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., принятая 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН, провозглашает право каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы, в то время как ст. 25 этого документа указывает на право каждого рассчитывать на такой жизненный уровень, который позволял бы формировать и проявлять себя как личность, принимать непосредственное участие в производстве материальных и духовных благ. При анализе международно-правового подхода к решению проблем в сфере содействия занятости целесообразно также обратиться к содержанию таких источников, как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); Конвенции Международной организации труда (в частности, Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.), Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.), Конвенция № 181 «О частных агентствах занятости» (1997 г.) и др.).

В современных условиях особую актуальность приобретает анализ документов, принятых на уровне Совета Европы, в которых аспекты содействия занятости также не остаются без внимания. В частности, запрещается принудительный труд (например, в ст. 4 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), кроме этого содержится указание на обязательства государств «Обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь свободно избранным трудом» (ст. 1 Европейской социальной хартии, где также отмечается в качестве одной из основных целей политики государств поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости и в дальнейшем — достижение полной занятости¹).

¹ Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: теория и практика. — М., 1998. — С. 496.

Студенты должны обратить самое пристальное внимание на то, что с начала 90-х гг. прошлого века формируется правовая основа регулирования общественных отношений в сфере содействия занятости и в Российской Федерации. Впервые эти вопросы получили свое отражение в Законе о занятости, который закрепляет, в том числе, и основные права граждан в анализируемой сфере (ст. 8—11). Так, гражданам принадлежит право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, либо обращения к услугам посредника (органа государственной службы занятости или негосударственной организации). Таким образом определяется основа *правовой организации трудоустройства* в РФ.

Следует иметь в виду, что *трудоустройство* выступает одним из важнейших способов содействия занятости и относится к мероприятиям по активной политике занятости. Студентам следует уяснить, что рассматривается *понятие трудоустройства* неоднозначно. В наиболее широком его понимании к трудоустройству относят все процессы, предшествующие приобретению гражданином статуса занятого, включая и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы, а организациями — работников требуемой квалификации и специальности. Вместе с тем, сегодня, с точки зрения охвата правовым регулированием (прежде всего — трудовым правом), а также в целях более четкого понимания роли трудоустройства как способа содействия занятости целесообразно рассматривать данное явление более узко. В этой связи трудоустройство в самом общем виде определяется как способ содействия занятости, представляющий собой оказание органами государственной службы занятости и иными уполномоченными на то организациями услуг по подысканию работы на условиях трудового договора и устройстве на нее. Для того, чтобы дать более подробное определение трудоустройства, важно остановиться на его *признаках*, указав также, что оно является юридической гарантией реализации прав граждан в сфере труда и занятости и направлено на достижение оптимального соотношения интересов трудоустраиваемых граждан, работодателей и государства на рынке труда и др.

Как уже отмечалось, одним из признаков трудоустройства является участие в нем посредников. Современная правовая организация трудоустройства в РФ отличается тем, что основная роль от-

водится *государственной службе занятости*. Правовой статус этой службы определяется прежде всего ст. 15 Закона о занятости. Органы государственной службы занятости могут осуществлять функции трудоустройства при участии профсоюзов и других общественных организаций, представляющих интересы граждан, а также объединений работодателей.

Студенты должны знать, что при анализе правового регулирования трудоустройства необходимо также охарактеризовать складывающиеся в данной сфере *правоотношения*. С учетом вышеприведенного определения при трудоустройстве возникают правоотношения, которые рассматриваются как единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений: 1) отношение между трудоустраивающим органом и гражданином по поводу обращения за содействием в подыскании работы и устройстве на нее; 2) отношение между трудоустраивающим органом и работодателем (организацией) по поводу содействия в предоставлении подходящей работы гражданину, с одной стороны, и необходимых работников организации, с другой; 3) отношение между работодателем и гражданином по поводу возможного (в некоторых случаях — обязательно) устройства на работу по направлению трудоустраивающего органа. Законодательство определяет, кто может выступать в качестве субъектов данных правоотношений, а также указывает на реализуемые в них права и обязанности.

Наибольшую степень правового регулирования приобретает *трудоустройство с участием органов государственной службы занятости*. По общему правилу гражданин обращается в соответствующие органы прежде всего в целях поиска подходящей работы. Понятие и критерии подходящей работы содержатся в Законе о занятости. Важно отметить, что в некоторых случаях в качестве подходящей может быть предложена общественная работа, под которой понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. В соответствии с Положением об организации общественных работ, утв. Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 (в ред. от 11 января 2007 г.), лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до 6 месяцев. Этим же Положением регу-

лируется порядок организации указанных работ и условия участия в них граждан.

Важно знать, что одним из условий признания органами государственной службы занятости гражданина в качестве безработного является его незанятость. Лицам, имеющим статус зарегистрированного в органах службы занятости в качестве безработного, законодательство предоставляет большее число гарантий в сфере содействия их занятости (бесплатная профессиональная ориентация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по направлению органов службы занятости; бесплатные медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и др.). В целях определения *правового статуса безработного* необходимо иметь представление о *порядке регистрации безработных граждан*, который определяется Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. (в ред. от 14 декабря 2006 г.).

Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости характеризуется особенностями, присущими для трудоустройства отдельных категорий субъектов. Последние объединены понятием «*Особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы*», которое включает в себя инвалидов; несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц предпенсионного возраста; граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей и иных (ст. 5, 7.1, 25 Закона о занятости). Так, в отношении *трудоустройства инвалидов* государство устанавливает такие особые гарантии, как квотирование, создание специализированных рабочих мест. Законодательством установлены особенности *трудоустройства молодежи*. Специфика в правовом регулировании нередко отражается и в принятии Правительством Российской Федерации (а также государственными органами субъектов федерации) специальных целевых программ содействия занятости указанных групп населения. Все это свидетельствует о том, что в отношении таких категорий граждан государство принимает на себя обязательства по созданию повышенных гарантий в сфере их трудоустройства, что позволяет говорить об *обеспечении* их занятости.

К способам содействия занятости при участии органов государства также относятся *профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан*, зарегистрированных в качестве без-

работных. Основные права граждан в указанных сферах закреплены Законом о занятости. Порядок реализации этих прав в дальнейшем конкретизирован в подзаконных нормативных правовых актах.

В настоящее время в процессе трудоустройства принимают активное участие и *негосударственные организации-посредники*. В связи со все большим распространением их деятельности, а также применением ими все новых, уже значительное время существующих на мировом рынке труда, форм трудоустройства возникает целесообразность охвата правовым регулированием и трудоустройства при посредничестве негосударственных организаций.

В некоторых случаях роль трудоустраивающего органа выполняет работодатель. При переходе к рыночной организации экономики Россия столкнулась с проблемой *высвобождения работников* — массовых увольнений в результате сокращения численности или штата работников. Так, работодателю обязуется предложить определенную работу увольняемым по данным основаниям, требования к которой содержатся в ТК РФ. Особые отношения складываются у работодателя и с органами государственной службы занятости при осуществлении им массовых увольнений (нужно отметить, что в настоящее время применительно к таким увольнениям используется понятие массового высвобождения, которое раскрывается, в частности, в постановлении Совета Министров РФ от 5 февраля 1993 г. «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», а также в отраслевых и (или) территориальных соглашениях). Более подробно требования, предъявляемые к процедуре увольнений по сокращению численности или штата, будут рассмотрены в последующих разделах настоящего пособия, посвященных трудовому договору.

Трудоустройство без участия посредников также на практике сопряжено с определенными проблемами. Так, например, проведение работодателями различного рода тестирований и собеседований, по результатам которых осуществляется отбор кадров, нередко порождает сложности при анализе обоснованности отказов работодателя в приеме на работу. Необходимость регламентации данных отношений трудовым правом обусловлена в том числе ст. 1 ТК РФ, которая к предмету регулирования кодексом относит правоотношения по трудоустройству у данного работодателя. В основном вопросы трудоустройства без участия посредников рассматриваются в последующих

разделах настоящего пособия, посвященных порядку заключения трудового договора. Однако одним из принципов законодательства о занятости является приоритетное использование национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда, поэтому можно говорить о значительной роли государственного вмешательства в процедуру трудоустройства иностранных работников в России и рассматривать соответствующие правила в настоящем разделе пособия. В последнее время вопросы привлечения иностранной рабочей силы приобрели особую актуальность в связи с усилившимися процессами миграции. В соответствии с Законом о занятости привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы является приоритетным правом российского государства. В РФ существует определенная правовая база, устанавливающая соответствующую процедуру, а также ответственность за ее нарушение. Особенности трудоустройства иностранных граждан в России заключаются в том, что работодатели, использующие труд иностранных работников, по общему правилу должны получить на то разрешение компетентных органов государства.

Законом о занятости было впервые легализовано и *право граждан РФ на профессиональную деятельность за границей*. К деятельности по трудоустройству за границей относится посредническая деятельность, включающая в себя оказание гражданам РФ услуг по содействию в поиске оплачиваемой работы у иностранного работодателя за пределами РФ, получении разрешения на работу в иностранном государстве, заключении трудового договора с иностранным работодателем. Помимо Закона о занятости, правовую основу для трудоустройства за границей составляют межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав и иные условия. Порядок такого трудоустройства регулируется также подзаконными нормативными правовыми актами, посвященными в том числе и лицензированию данного вида деятельности.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.

2. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.

3. Назовите основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.

4. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в РФ.

5. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально-защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?

6. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.

7. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.

8. Что такое общественные работы?

9. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.

Литература

Phan T., Hansen E., Price D. The Public Employment Service in a Changing Labour Market. — Geneva, 2001.

Андреева Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России / Под общ. ред. О.М. Медведева. — М., 1997.

Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992.

Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: теория и практика. — М., 1998.

Горбачева Ж.А. Закрепление в новом Трудовом кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости // Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Ев-

ропы и Центральной Азии. — Вып. 9. Реформа трудового законодательства в России. — М., 2001.

Государственные и частные службы занятости на рынке труда. Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / Под ред. В. Кабиной, И. Козиной — М., 2000.

Жеребцов А.Н. Правовое регулирование миграционной политики Российской Федерации. — Краснодар, 2007.

Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция. — М., 2005.

Курс российского трудового права: В 3 т. — Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. С.П. Маврина., А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. — М., 2001.

Малых И.В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом. — Пермь, 2008.

Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. — Тверь, 1994.

Мордачев В.Д. Занятость населения. Западная Россия. — Екатеринбург, 2005.

Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. — СПб., 1994.

Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. — М., 1998.

Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. — М., 2006.

Шайхатдинов В.Ш. и др. Правовое регулирование содействия занятости населения в Российской Федерации. — Екатеринбург, 2003.

Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. — М., 1996.

Корсаненкова Ю.Б. Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 2.

Кузнецов Д.Л. Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в Российской Федерации // Журнал российского права. — 2001. — № 11.

Четвернина Т. Государственная служба занятости: архаика или живой организм // Человек и труд. — 2002. — № 12.

Нормативные акты

Конституция РФ

Всеобщая декларация прав человека 1948 года

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.

Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, подписанное главами правительств государств — членом СНГ от 15 апреля 1994 года. (Вступило в силу для Российской Федерации 1 сентября 1995 г.)

Трудовой кодекс РФ

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Концепция действий на рынке труда на 2003—2005 годы. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2003 г. № 568-р.

Концепция действий на рынке труда на 2008—2010 годы. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2008 г. № 1193-р.

Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (в ред. от 8 августа 2009 г.)

Постановление Правительства РФ от 23 декабря 2006 г. № 797 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации»

Положение об организации общественных работ. Утверждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875 (в ред. от 11 января 2007 г.)

Постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан» (в ред. от 14 декабря 2006 г.)

Постановление Совета Министров РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»

Постановление Правительства РФ от 16 декабря 2009 г. № 1031 «Об установлении на 2010 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляю-

щими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации»

Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2009 г. № 926 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2010 год»

Постановление Министерства труда РФ № 73 и Госкомитета РФ по высшему образованию № 7 от 27 декабря 1995 г. «О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием»

Постановление Минтруда России № 3 и Минобразования России № 1 от 13 января 2000 г. «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» (в ред. от 8 февраля 2001 г.)

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 июля 2005 г. № 485 «Об утверждении Положения о порядке финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан» (в ред. от 4 сентября 2006 г.)

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008—2010 годы от 28 декабря 2007 г.

Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» (в ред. от 8 апреля 2009 г.)

Постановление Правительства Москвы от 4 августа 2009 г. № 742-ПП «Об утверждении Положения о квотировании рабочих мест в городе Москве, Положения о Территориальной комиссии по квотированию рабочих мест в городе Москве, Положения о Городской комиссии по квотированию рабочих мест в городе Москве»

Закон РФ
от 19 апреля 1991 г. № 1032-1
«О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(в ред. от 27 декабря 2009 г.)
(извлечение)

Настоящий Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

Глава I
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Занятость граждан

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

2. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Статья 2. Занятые граждане

Занятыми считаются граждане:

работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (служ-

бу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в пункте 3 статьи 4 настоящего Закона);

зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее — индивидуальные предприниматели);

занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

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

проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее — органы службы занятости);

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

являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных ор-

ганизаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;

являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Статья 3. Порядок и условия признания граждан безработными

1. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Порядок регистрации безработных граждан определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

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

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

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

3. Безработными не могут быть признаны граждане:
не достигшие 16-летнего возраста;

которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;

не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными; перечисленные в статье 2 настоящего Закона.

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

Статья 4. Подходящая и неподходящая работа

1. Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

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

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

впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности); уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством Российской Федерации порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

4. Подходящей не может считаться работа, если:
она связана с переменной места жительства без согласия гражданина;

условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее — прожиточный минимум), исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения

1. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

2. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;

обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица,

освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые);

предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

Статья 6. Законодательство о занятости населения

1. Законодательство о занятости населения основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Закона,

федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

2. Законодательство о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Статья 7. Полномочия федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения

1. К полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения относятся:

1) разработка и реализация государственной политики, принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере занятости населения;

2) разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения, включая программы содействия переезду граждан и членов их семей в связи с направлением в другую местность для трудоустройства или обучения;

3) установление норм социальной поддержки безработных граждан;

4) разработка и реализация мер активной политики занятости населения, за исключением мер, реализация которых отнесена к полномочиям Российской Федерации, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации;

5) мониторинг состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда;

6) формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

7) определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

8) информирование о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

9) формирование средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безра-

ботных граждан и контроль за целевым использованием указанных средств;

10) координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;

11) осуществление надзора и контроля за соблюдением и исполнением законодательства Российской Федерации о занятости населения;

12) обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

2. Правительство Российской Федерации в связи с осложнением ситуации на рынке труда в отдельных субъектах Российской Федерации вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда этих субъектов Российской Федерации.

Для реализации указанных мероприятий Правительство Российской Федерации вправе осуществлять резервирование в составе федерального бюджета бюджетных ассигнований, используемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Статья 7.1. Полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации

1. К полномочиям Российской Федерации в области содействия занятости населения, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, относятся:

1) осуществление контроля за:

обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;

приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты; регистрацией инвалидов в качестве безработных;

2) регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;

3) оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;

организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

организация проведения оплачиваемых общественных работ;

организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

содействие самозанятости безработных граждан;

содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

4) разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

5) организация и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

б) проверка, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан;

8) обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в субъекте Российской Федерации, а также подготовка соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства.

2. Средства на осуществление переданных в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи полномочий предусматриваются в виде субвенций из федерального бюджета.

3. Общий объем средств, предусмотренных в Федеральном фонде компенсаций в виде субвенций бюджетам субъектов Российской Федерации на осуществление переданных в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи полномочий, определяется на основе методики, утвержденной Правительством Российской Федерации, исходя из численности населения и поправочных коэффициентов, учитывающих уровень безработицы и размеры выплат пособий по безработице.

В случае уменьшения объема средств, направленных на осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, высвободившиеся средства могут быть направлены органами государственной власти субъектов Российской Федерации на финансирование иных полномочий, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи.

4. Субвенции зачисляются в установленном для исполнения федерального бюджета порядке на счета бюджетов субъектов Российской Федерации.

5. Средства на осуществление указанных в пункте 1 настоящей статьи полномочий носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Порядок расходования и учета средств на предоставление субвенций устанавливается Правительством Российской Федерации.

6. В случае использования средств не по целевому назначению федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функ-

ции по контролю и надзору в финансово-бюджетной сфере, вправе осуществить взыскание средств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы:

1) принимает нормативные правовые акты по вопросам осуществления переданных полномочий;

2) издает обязательные для исполнения методические указания и инструктивные материалы по осуществлению органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий;

3) утверждает обязательные для исполнения регламенты и стандарты предоставления государственных услуг в сфере переданных полномочий, нормативы определения количества государственных учреждений службы занятости населения;

4) вправе устанавливать целевые прогнозные показатели осуществления переданных полномочий;

5) согласовывает структуру органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия;

6) согласовывает назначение на должность руководителя органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего переданные полномочия;

7) устанавливает профессиональные и квалификационные требования к руководителям государственных учреждений службы занятости населения субъектов Российской Федерации;

8) в случаях, установленных федеральными законами, готовит и вносит для принятия решения в Правительство Российской Федерации предложения об изъятии соответствующих полномочий у органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

9) утверждает формы бланков предписаний, предусмотренных пунктом 8 настоящей статьи.

8. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в

сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров:

1) осуществляет надзор за нормативно-правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам переданных полномочий, с правом направления обязательных для исполнения предписаний об отмене указанных нормативных правовых актов или о внесении в них изменений;

2) осуществляет надзор и контроль за полнотой и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий, в том числе в установленном законодательством Российской Федерации порядке ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях органами и государственными учреждениями службы занятости населения субъектов Российской Федерации законодательства о занятости населения, с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний:

об устранении выявленных нарушений;

о привлечении к установленной законодательством Российской Федерации ответственности должностных лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов Российской Федерации;

об отстранении от должности должностных лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов Российской Федерации;

3) согласовывает схему размещения государственных учреждений службы занятости населения субъекта Российской Федерации на основе установленного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы, норматива определения количества данных учреждений в субъектах Российской Федерации;

4) устанавливает формы отчетности, требования к содержанию отчетности, а также к порядку представления отчетности об осуществлении переданных полномочий;

5) в случаях, установленных федеральными законами, готовит и направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществ-

ляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы, предложения об изъятии соответствующих полномочий у органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

9. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации):

1) назначает на должность руководителей органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы;

2) утверждает по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы, структуру органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия;

3) утверждает по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, схему размещения государственных учреждений службы занятости населения субъекта Российской Федерации;

4) самостоятельно организует деятельность по осуществлению переданных полномочий в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными правовыми актами, предусмотренными пунктом 7 настоящей статьи;

4.1) вправе до утверждения регламентов, указанных в подпункте 3 пункта 7 настоящей статьи, утверждать регламенты предоставления государственных услуг в сфере переданных полномочий, которые не могут противоречить нормативным правовым актам Российской Федерации, в том числе не могут содержать не предусмотренные

такими актами дополнительные требования и ограничения в части реализации прав и свобод граждан, прав и законных интересов организаций, и разрабатываются с учетом требований к регламентам предоставления федеральными органами исполнительной власти государственных услуг;

5) обеспечивает своевременное представление в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров:

ежеквартального отчета по установленной форме о расходовании предоставленных субвенций, о достижении целевых прогнозных показателей (в случае, если такие показатели установлены);

экземпляров нормативных правовых актов, принимаемых органами государственной власти субъекта Российской Федерации по вопросам переданных полномочий, в течение семи дней после дня их принятия;

сведений (в том числе баз данных), необходимых для формирования регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

сведений по установленной форме о прогнозных показателях в сфере переданных полномочий;

иной информации, предусмотренной нормативными правовыми актами федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы.

10. Контроль за расходованием средств на осуществление переданных полномочий осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в финансово-бюджетной сфере, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, Счетной палатой Российской Федерации.

Статья 7.2. Участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения

1. Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании:

проведения оплачиваемых общественных работ;
временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

2. Органы местного самоуправления могут оказывать содействие органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан.

Глава II ПРАВА ГРАЖДАН В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Статья 8. Право граждан на выбор места работы

1. Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

2. Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора между работодателем и лицом, принимаемым на работу.

Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

Статья 9. Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости

1. Граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения.

2. Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости.

Статья 10. Право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации

Граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации.

Статья 11. Право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц

Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Глава III

ГАРАНТИИ ГОСУДАРСТВА В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

Статья 12. Гарантии государства в реализации права граждан на труд

1. Гражданам Российской Федерации гарантируются:
свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;

защита от безработицы;

бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
информирование о положении на рынке труда.

2. Безработным гражданам гарантируются:

социальная поддержка;

осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;

бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;

финансирование в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

Статья 13. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения

1. Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

2. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

3. Гражданам, увольняемым из организаций, от индивидуально-предпринимателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

4. Жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия.

Глава IV РЕГУЛИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 14. *Утратила силу с 1 января 2007 года.*

Статья 15. Государственная служба занятости населения

1. Государственная служба занятости населения включает:

1) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;

2) органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные в соответствии с пунктом 1 статьи 7.1 настоящего Закона полномочия;

3) государственные учреждения службы занятости населения.

2. Деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

2) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

4) организацию мероприятий активной политики занятости населения;

5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

3. Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

Статья 17. Привлечение на территорию Российской Федерации иностранной рабочей силы

Привлечение на территорию Российской Федерации иностранной рабочей силы является приоритетным правом Российской Федерации.

Привлечение и использование на территории Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

Статья 18. Лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации

Деятельность, связанная с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, осуществляется российскими юридическими лицами на основании лицензии, предоставляемой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Статья 20. Координационные комитеты содействия занятости населения

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан.

Организация и порядок работы комитетов определяются представленными в комитетах сторонами.

Статья 21. Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения

1. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения.

2. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право:

содействовать обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), уволь-

нения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном трудовым законодательством.

4. Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения.

По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

5. Профессиональные союзы, иные представительные органы работников вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости.

6. Предложения выборных профсоюзных органов, иных представительных органов работников в связи с массовым увольнением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Статья 22. Источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения

1. Мероприятия по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, предусмотренные настоящим Законом, являются расходными обязательствами Российской Федерации.

2. *Утратил силу.*

3. Дополнительные средства для финансирования мероприятий по содействию занятости населения могут быть также получены из внебюджетных источников.

Статья 23. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан

1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

гражданин не имеет профессии (специальности);
невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у
гражданина необходимой профессиональной квалификации;

необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в
связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина
профессиональным навыкам;

гражданином утрачена способность к выполнению работы по
прежней профессии (специальности).

2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение
квалификации безработных граждан осуществляются в образователь-
ных учреждениях профессионального и дополнительного образова-
ния, учебных центрах органов службы занятости или иных образо-
вательных учреждениях, образовательных подразделениях организа-
ций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми
органами службы занятости договорами.

3. Право в приоритетном порядке пройти профессиональную
подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют
безработные инвалиды, безработные граждане по истечении шес-
тимесячного периода безработицы, граждане, уволенные с воен-
ной службы, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных
с военной службы, выпускники общеобразовательных учреждений,
а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и
при этом не имеющие профессии (специальности).

4. Органы образования по запросу органов службы занятости
представляют им информацию о профессионально-квалификаци-
онной структуре выпуска и численности выпускников, нуждающих-
ся в трудоустройстве.

Статья 24. Организация общественных работ

1. Органы службы занятости организуют в целях обеспечения
временной занятости населения проведение оплачиваемых обще-
ственных работ.

Под общественными работами понимается трудовая деятель-
ность, имеющая социально полезную направленность и организуе-
мая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан,
ищущих работу.

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

2. Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.

3. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в пункте 3 статьи 4 настоящего Закона).

4. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании.

5. Финансирование общественных работ производится за счет средств работодателей, у которых проводятся эти работы.

В период участия в общественных работах, временного трудоустройства безработным гражданам, несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет может оказываться материальная поддержка.

6. Положение об организации общественных работ утверждает-ся уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Глава V

УЧАСТИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

1. Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

2. При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

4. *Исключен.*

5. *Исключен.*

4. *Утратил силу.*

5. При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Статья 26. Права работодателей

1. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости.

2. Исключен.

2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда.

3. Утратил силу.

4. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

Глава VI

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 28. Гарантии социальной поддержки безработных

1. Государство гарантирует безработным:
выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

возможность участия в оплачиваемых общественных работах;

2. Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей, не прерывают трудового стажа.

3. Утратил силу.

Статья 29. Размеры стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости

1. В период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости выплачивается стипендия гражданам:

уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей) — в размере 75 процентов их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента, установленного Правительством Российской Федерации (далее — размер районного коэффициента);

впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель — в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, стипендия, установленная в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента;

утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания — за счет средств соответствующих работодателей в размере 100

процентов среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

2. Утратил силу.

3. Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, стипендия в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости выплачивается в повышенном размере в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

4. Гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, стипендия начисляется с первого дня их обучения.

Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным в установленном порядке безработными и направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия), стипендия начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

5. Размер стипендии может быть уменьшен на 25 процентов сроком на один месяц, или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца в случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

6. Все виды удержаний со стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве.

7. Органы службы занятости при необходимости могут оплачивать стоимость проезда (до места обучения и обратно) и расходы, связанные с проживанием граждан, направленных органами службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в другую местность.

8. В случае смерти гражданина в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости выплата стипендии прекращается. При этом выплата причитающейся гражданину суммы стипендии, недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Статья 30. Порядок определения размеров пособия по безработице

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

2. Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, устанавливается в размере минимальной величины пособия по безработице.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где

применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента.

3. Утратил силу.

4. Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

5. Все виды удержаний с пособий по безработице производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве.

Статья 31. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

1. Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

2. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

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

Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с учетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

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

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

5. Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице, если иное не предусмотрено настоящим Законом.

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

6. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

7. Утратил силу.

Статья 32. Условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию

1. Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превы-

шающий страховой стаж указанной продолжительности. При этом в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности и засчитываются иные периоды, установленные в статьях 10 и 11 указанного Федерального закона.

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

2. По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа лиц, указанных в пункте 1 настоящей статьи, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам страховой части трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». При этом пункты 21—25 статьи 14 указанного Федерального закона не применяются.

старости, в том числе досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости, получатель пенсии, назначенной в соответствии с настоящим пунктом, вправе осуществить переход на трудовую пенсию по старости (часть трудовой пенсии по старости) в соответствии с пунктом 7 статьи 19 указанного Федерального закона.

К пенсии, назначаемой в соответствии с настоящим пунктом, может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со статьей 7 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

3. При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности, которая предусмотрена статьей 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», выплата пенсии, установленной безработным гражданам в соответствии с пунктом 2 настоящей статьи, прекращается в соответствии с подпунктом 3 пункта 1 статьи 22 указанного Федерального закона. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии

восстанавливается в соответствии с подпунктом 2 пункта 3 и пунктом 5 статьи 22 указанного Федерального закона.

4. Расходы, связанные с назначением пенсии, предусмотренной пунктом 2 настоящей статьи, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда Российской Федерации с последующим возмещением затрат из федерального бюджета.

Статья 33. Размеры пособия по безработице

1. Пособие по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям (за исключением указанных в статье 34 настоящего Закона) в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), и признанным в установленном порядке безработными, начисляется:

в первом (12-месячном) периоде выплаты:

в первые три месяца — в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

в следующие четыре месяца — в размере 60 процентов;

в дальнейшем — в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

во втором (12-месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

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

Статья 34. Размеры пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан

1. Пособие по безработице во всех иных случаях гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в том числе впер-

вые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; прекратившим индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия; вышедшим из членов крестьянского (фермерского) хозяйства, начисляется:

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

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

2. Утратил силу с 1 января 2009 года.

3. Гражданам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости и признанным в установленном порядке безработными, размер пособия по безработице определяется в порядке, установленном статьей 30 настоящего Закона.

Статья 35. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

1. Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости.

2. Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в статье 2 настоящего Закона;

прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;

переезда безработного в другую местность;

попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

осуждения лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;

назначения пенсии, предусмотренной пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо назначения трудовой пенсии по старости, в том числе досрочного назначения трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);

смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

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

отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;

отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;

явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;

увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотрен-

ные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

4. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:
абзац исключен;

отпуска по беременности и родам;

выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;

призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

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

5. Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях:

неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

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

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

Статья 36. Материальная помощь

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выпла-

ты, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь.

Статья 37. Добровольное страхование на случай потери работы

Граждане могут заключать со страховыми организациями договор добровольного страхования на случай потери работы. Порядок, периодичность и условия страхования определяются законодательством Российской Федерации.

Федеральный закон

от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ

«О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

(в ред. от 19 мая 2010 г.)

(извлечение)

Глава I

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, а также регулирует отношения между иностранными гражданами, с одной стороны, и органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами указанных органов, с другой стороны, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в Российской Федерации и осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой, предпринимательской и иной деятельности.

Статья 2. Основные понятия

1. В целях настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

иностранный гражданин — физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства;

лицо без гражданства — физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства;

приглашение на въезд в Российскую Федерацию — документ, являющийся основанием для выдачи иностранному гражданину визы либо для въезда в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, в случаях, предусмотренных федеральным законом или международным договором Российской Федерации;

миграционная карта — документ, содержащий сведения о въезжающих или прибывших в Российскую Федерацию иностранном гражданине или лице без гражданства и о сроке их временного пребывания в Российской Федерации, подтверждающий право иностранного гражданина или лица без гражданства, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на временное пребывание в Российской Федерации, а также служащий для контроля за временным пребыванием в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

разрешение на временное проживание — подтверждение права иностранного гражданина или лица без гражданства временно проживать в Российской Федерации до получения вида на жительство, оформленное в виде отметки в документе, удостоверяющем личность иностранного гражданина или лица без гражданства, либо в виде документа установленной формы, выдаваемого в Российской Федерации лицу без гражданства, не имеющему документа, удостоверяющего его личность;

вид на жительство — документ, выданный иностранному гражданину или лицу без гражданства в подтверждение их права на постоянное проживание в Российской Федерации, а также их права на свободный выезд из Российской Федерации и въезд в Российскую Федерацию. Вид на жительство, выданный лицу без гражданства, является одновременно и документом, удостоверяющим его личность;

законно находящийся в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, имеющее действительные вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором Российской Федерации документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в Российской Федерации;

временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;

временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее разрешение на временное проживание;

постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее вид на жительство;

трудовая деятельность иностранного гражданина — работа иностранного гражданина в Российской Федерации на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг);

иностраный работник — иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность;

иностраный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя, — иностранный гражданин, зарегистрированный в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя, осуществляющего деятельность без образования юридического лица;

разрешение на работу — документ, подтверждающий право иностранного работника на временное осуществление на территории Российской Федерации трудовой деятельности или право иностранного гражданина, зарегистрированного в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя, на осуществление предпринимательской деятельности;

депортация — принудительная высылка иностранного гражданина из Российской Федерации в случае утраты или прекращения

законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в Российской Федерации;

иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, — иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы (за исключением иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию без визы в порядке, установленном для отдельных категорий иностранных граждан (в том числе владельцев дипломатических или служебных (официальных) паспортов, пассажиров круизных судов, членов экипажей морских или речных судов либо иных транспортных средств, лиц, совершающих транзитный проезд через территорию Российской Федерации, жителей приграничных территорий), а также иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию без визы в порядке, установленном в специальных целях, включая торговлю и хозяйственную деятельность на приграничных территориях, туризм, строительство).

2. В целях настоящего Федерального закона понятие «иностраный гражданин» включает в себя понятие «лицо без гражданства», за исключением случаев, когда федеральным законом для лиц без гражданства устанавливаются специальные правила, отличающиеся от правил, установленных для иностранных граждан.

Статья 5. Временное пребывание иностранных граждан в Российской Федерации

1. Срок временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации определяется сроком действия выданной ему визы, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, не может превышать девяносто суток, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

2. Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации по истечении срока действия его визы или иного срока временного пребы-

вания, установленного настоящим Федеральным законом или международным договором Российской Федерации, за исключением случаев, когда на день истечения указанных сроков ему продлены срок действия визы или срок временного пребывания, либо ему выданы новая виза, или разрешение на временное проживание, или вид на жительство, либо у него приняты заявление и иные документы, необходимые для получения им разрешения на временное проживание в порядке, предусмотренном статьей 6.1 настоящего Федерального закона, либо федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции, функции по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции (далее — федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции), принято ходатайство работодателя или заказчика работ (услуг) о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста или заявление работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу, выданного такому высококвалифицированному специалисту в соответствии со статьей 13.2 настоящего Федерального закона.

3. Срок временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации может быть соответственно продлен либо сокращен в случаях, если изменились условия или перестали существовать обстоятельства, в связи с которыми ему был разрешен въезд в Российскую Федерацию.

4. Решение о продлении либо сокращении срока временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации принимается федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами иностранных дел, или федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальными органами.

5. Срок временного пребывания иностранного гражданина продлевается при выдаче иностранному гражданину разрешения на работу или патента либо при продлении срока действия разрешения на работу или патента в соответствии со статьей 13.1, 13.2 или 13.3 настоящего Федерального закона.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в

порядке, не требующем получения визы, заключившего трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) и получившего разрешение на работу с соблюдением требований настоящего Федерального закона, продлевается на срок действия заключенного договора, но не более чем на один год, исчисляемый со дня въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию.

Указанное в абзаце втором настоящего пункта ограничение срока временного пребывания не распространяется на иностранных граждан, привлеченных для осуществления трудовой деятельности в качестве высококвалифицированных специалистов в соответствии со статьей 13.2 настоящего Федерального закона, а также на иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в соответствии со статьей 13.3 настоящего Федерального закона.

Не допускается продление срока временного пребывания иностранного гражданина в соответствии с абзацами первым — третьим настоящего пункта для иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и осуществляющих трудовую деятельность в соответствии со статьей 13.1 или 13.3 настоящего Федерального закона, если в соответствии с межправительственными соглашениями о взаимных безвизовых поездках граждан такие иностранные граждане для въезда в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности свыше сроков, установленных такими межправительственными соглашениями, обязаны получать визу.

Статья 13. Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях

1. Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом.

2. Работодателем в соответствии с настоящим Федеральным законом является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использова-

ние иностранных работников и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними трудовых договоров. В качестве работодателя может выступать в том числе иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя.

3. Заказчиком работ (услуг) в соответствии с настоящим Федеральным законом является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг). В качестве заказчика работ (услуг) может выступать в том числе иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя.

4. Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность при наличии разрешения на работу. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан:

- 1) постоянно проживающих в Российской Федерации;
- 2) являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;
- 3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;
- 4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шеф-монтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования;
- 5) являющихся журналистами, аккредитованными в Российской Федерации;

б) обучающихся в Российской Федерации в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в Российской Федерации в образовательных учреждениях профессионального образования и работающих в свободное от учебы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех образовательных учреждениях, в которых они обучаются;

8) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия преподавательской деятельностью в учреждениях профессионального религиозного образования (духовных образовательных учреждениях);

9) являющихся работниками аккредитованных в установленном порядке на территории Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц, зарегистрированных в Российской Федерации в установленном законодательством порядке, в пределах численности, согласованной при аккредитации указанных представительств уполномоченным аккредитующим органом, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

4.1. Особенности осуществления трудовой деятельности отдельными категориями иностранных граждан определяются статьями 13.1, 13.2 и 13.3 настоящего Федерального закона.

4.2. Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выдано разрешение на работу.

4.5. Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников без разрешения на привлечение и использование иностранных работников в случае, если иностранные граждане:

1) прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы;

2) являются высококвалифицированными специалистами и привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации в соответствии со статьей 13.2 настоящего Федерального закона.

4.7. Организации, оказывающие услуги по трудоустройству иностранных граждан на территории Российской Федерации, в течение

трех рабочих дней со дня трудоустройства иностранного гражданина обязаны уведомлять об этом территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции. Порядок представления уведомления о трудоустройстве иностранного гражданина на территории Российской Федерации и его форма устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

5. Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание.

6. С учетом особенностей региональных экономических связей уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти может устанавливать случаи осуществления трудовой деятельности:

1) иностранным гражданином, временно пребывающим в Российской Федерации, — вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выдано разрешение на работу;

2) иностранным гражданином, временно проживающим в Российской Федерации, — вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание.

Статья 13.1. Трудовая деятельность иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы

1. Разрешение на работу иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 статьи 18 настоящего Федерального закона, выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом на основании заявления данного иностранного гражданина о выдаче ему разрешения на работу.

Статья 13.2. Особенности осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами — высококвалифицированными специалистами

1. В целях настоящего Федерального закона высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имею-

щий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года. Исходя из приоритетов развития российской экономики Правительство Российской Федерации вправе снижать указанные требования к размеру заработной платы (вознаграждения) таких иностранных граждан.

2. Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу не распространяются на высококвалифицированных специалистов.

3. Работодатель и заказчик работ (услуг) самостоятельно осуществляют оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь в качестве высококвалифицированных специалистов, и несут соответствующие риски.

4. Для оценки компетентности и уровня квалификации приглашаемого высококвалифицированного специалиста работодатель или заказчик работ (услуг) использует документы и сведения, подтверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах трудовой деятельности иностранного гражданина, включая отзывы иных работодателей и заказчиков работ (услуг), в том числе иностранных, сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала, сведения о результатах интеллектуальной деятельности, автором или соавтором которых является иностранный гражданин, сведения о профессиональных наградах и других формах признания профессиональных достижений, сведения об итогах проведенных работодателем или заказчиком работ (услуг) конкурсов, а также иные объективные, достоверные и проверяемые документы и сведения.

12. Разрешение на работу высококвалифицированному специалисту выдается на срок действия заключенного им трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с приглашающим его работодателем или заказчиком работ (услуг), но не более чем на три года. Указанный срок дей-

ствия разрешения на работу может быть неоднократно продлен на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), но не более чем на три года для каждого такого продления. В случае, если в соответствии с трудовым договором или гражданско-правовым договором на выполнение работ (оказание услуг) предполагается осуществление высококвалифицированным специалистом трудовой деятельности на территориях двух и более субъектов Российской Федерации, данному высококвалифицированному специалисту выдается разрешение на работу, действующее на территориях этих субъектов Российской Федерации.

13. Работодатели и заказчики работ (услуг), указанные в пункте 5 настоящей статьи, обязаны ежеквартально уведомлять федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам, а также о случаях расторжения трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с данными высококвалифицированными специалистами и случаях предоставления им отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года. Форма указанного уведомления устанавливается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

14. Высококвалифицированный специалист и прибывшие в Российскую Федерацию члены его семьи (супруг, дети, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также нетрудоспособные дети, достигшие указанного возраста и находящиеся на иждивении такого высококвалифицированного специалиста), являющиеся иностранцами гражданами, со дня их въезда в Российскую Федерацию должны быть застрахованы по договору добровольного медицинского страхования. Обеспечение медицинского страхования высококвалифицированного специалиста является одним из основных условий заключаемого с ним трудового договора.

15. Разрешение на работу выдается высококвалифицированному специалисту федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом, а в случае наличия в государстве гражданства высококвалифицированного специали-

ста представительства или представителя указанного федерального органа таким представительством или представителем. Разрешение на работу выдается высококвалифицированному специалисту по предъявлении документа, удостоверяющего его личность и признаваемого Российской Федерацией в этом качестве.

16. В течение тридцати дней со дня получения высококвалифицированным специалистом разрешения на работу его работодатель или заказчик работ (услуг) обязан представить в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции сведения о постановке данного высококвалифицированного специалиста на учет в налоговых органах Российской Федерации.

20. Иностранный гражданин вправе самостоятельно заявить о себе как о высококвалифицированном специалисте, обратившись в представительство федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в государстве гражданства данного иностранного гражданина либо в дипломатическое представительство или консульское учреждение Российской Федерации с ходатайством, содержащим сведения, подтверждающие опыт его работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности (включая подтверждающие компетентность и уровень квалификации иностранного гражданина рекомендации лиц или организаций) и согласие на внесение указанных сведений в банк данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности, создаваемый в соответствии со статьей 18.2 настоящего Федерального закона, и на представление указанных сведений потенциальным работодателям или заказчикам работ (услуг) на территории Российской Федерации. Порядок заполнения указанного ходатайства и его форма устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

21. Сведения, представленные иностранным гражданином в соответствии с пунктом 20 настоящей статьи, размещаются на официальном сайте федерального органа исполнительной власти в сфере миграции. Российская Федерация не несет ответственность за достоверность сведений, представленных иностранными гражданами в соответствии с пунктом 20 настоящей статьи.

26. Работодатель или заказчик работ (услуг), по собственной вине не исполнившие принятых на себя обязательств перед высо-

коквалифицированным специалистом, установленных в соответствии с настоящим Федеральным законом, а равно обязательных условий трудового договора или существенных условий гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенных с высококвалифицированным специалистом, вправе вновь привлечь высококвалифицированных специалистов на условиях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, не ранее чем через два года со дня, когда соответствующие обстоятельства стали известны федеральному органу исполнительной власти в сфере миграции.

В случае обращения работодателя или заказчика работ (услуг), указанных в абзаце первом настоящего пункта, с новым ходатайством о привлечении другого высококвалифицированного специалиста до истечения срока, указанного в абзаце первом настоящего пункта, федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции без рассмотрения нового ходатайства по существу в письменной форме уведомляет работодателя или заказчика работ (услуг) о дате, с которой он сможет обращаться с новым ходатайством о привлечении высококвалифицированного специалиста.

28. В целях контроля за соблюдением работодателями или заказчиками работ (услуг) условий привлечения и использования высококвалифицированных специалистов налоговые органы по запросу федерального органа исполнительной власти в сфере миграции предоставляют информацию о начисленных и об уплаченных суммах налога на доходы физических лиц в отношении высококвалифицированных специалистов. Указанная информация используется федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции исключительно в целях контроля за соблюдением работодателями или заказчиками работ (услуг) условий привлечения и использования высококвалифицированных специалистов, предусмотренных настоящей статьей, и не подлежит разглашению, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Порядок предоставления такой информации, в том числе в электронной форме, определяется федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять функции по контролю и надзору в сфере налогов и сборов.

Статья 13.3. Особенности трудовой деятельности иностранных граждан у физических лиц

1. Граждане Российской Федерации имеют право привлекать к трудовой деятельности по найму на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности (далее — трудовая деятельность у физических лиц), законно находящихся на территории Российской Федерации иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, при наличии у каждого такого иностранного гражданина патента, выданного в соответствии с настоящим Федеральным законом.

2. Для получения патента законно находящийся на территории Российской Федерации иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, представляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции:

- 1) заявление о выдаче патента;
- 2) документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве;
- 3) миграционную карту с отметкой органа пограничного контроля о въезде данного иностранного гражданина в Российскую Федерацию или с отметкой территориального органа федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о выдаче данному иностранному гражданину указанной миграционной карты;
- 4) документы, подтверждающие уплату налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (далее — документ об уплате налога), за предыдущий период осуществления трудовой деятельности у физических лиц на основании патента;
- 5) сведения о видах трудовой деятельности у физических лиц, осуществлявшейся таким иностранным гражданином, представляемые по форме, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

3. При первичном обращении за выдачей патента документы, указанные в подпунктах 4 и 5 пункта 2 настоящей статьи, не представляются.

4. Территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции не позднее десяти рабочих дней со дня принятия от иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, заявления о выдаче патента обязан выдать данному иностранному гражданину патент или уведомление об отказе в его выдаче.

5. Патент выдается на срок от одного до трех месяцев. Срок действия патента может неоднократно продлеваться на период не более трех месяцев. При этом общий срок действия патента с учетом продлений не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.

Срок действия патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о налогах и сборах (далее — налог). В этом случае обращение в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в сфере миграции не требуется.

В ином случае срок действия патента прекращается со дня, следующего за последним днем периода, за который уплачен налог.

6. По истечении двенадцати месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин вправе обратиться в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в сфере миграции за получением нового патента в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящей статьи.

7. Патент выдается иностранному гражданину лично по предъявлении документа, удостоверяющего его личность и признаваемого Российской Федерацией в этом качестве, и документа об уплате налога на срок, на который выдается патент.

8. Патент предоставляет право иностранному гражданину осуществлять трудовую деятельность на территории того субъекта Российской Федерации, в котором выдан.

9. В случае, если иностранный гражданин временно пребывает в Российской Федерации свыше установленного в соответствии с пунктом 2 статьи 5 и со статьей 5.1 настоящего Федерального закона срока временного пребывания и срок действия имеющегося у него патента не был продлен либо иностранным гражданином не был

получен новый патент, данный иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации по истечении пятнадцати дней со дня истечения срока действия патента. В течение указанных пятнадцати дней данный иностранный гражданин считается законно находящимся на территории Российской Федерации.

10. Для осуществления иностранным гражданином, имеющим патент, деятельности, не являющейся трудовой деятельностью у физических лиц, данный иностранный гражданин обязан получить разрешение на работу в порядке, установленном настоящим Федеральным законом. В этом случае разрешение на работу данному иностранному гражданину может быть выдано на срок не более одного года со дня вьезда в Российскую Федерацию.

13. Форма патента устанавливается Правительством Российской Федерации.

Статья 14. отношение иностранных граждан к государственной или муниципальной службе и к отдельным видам деятельности

1. Иностранный гражданин не имеет права:

1) находиться на муниципальной службе.

Отношение иностранных граждан к государственной службе определяется федеральным законом;

2) замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации;

3) быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации;

4) быть командиром воздушного судна гражданской авиации;

5) быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации. Перечень таких объектов и организаций утверждается Правительством Российской Федерации;

6) заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом.

2. Порядок замещения иностранными гражданами руководящих должностей в организациях, в уставном капитале которых более пятидесяти процентов акций или долей принадлежит Российской Федерации, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Глава II

ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ПРИГЛАШЕНИЙ НА ВЪЕЗД В РОССИЙСКУЮ ФЕДЕРАЦИЮ

Статья 18. Приглашение на въезд в Российскую Федерацию иностранного гражданина в целях осуществления трудовой деятельности

1. Квота на выдачу иностранным гражданам, за исключением иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности ежегодно утверждается Правительством Российской Федерации по предложению исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации с учетом демографической ситуации в соответствующем субъекте Российской Федерации и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

Указанные предложения исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации формируются на основе принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда.

2. Приглашение на въезд в Российскую Федерацию иностранного работника, за исключением иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, в целях осуществления трудовой деятельности выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем или заказчиком работ (услуг) в соответствующий орган.

3. Разрешение на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случая, предусмотренного пунктом 4 настоящей статьи, выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальными органами

при наличии заключения соответствующего органа государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации.

Заключение о привлечении и об использовании иностранных работников выдается сроком на один год. Порядок выдачи данного заключения определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере занятости населения и безработицы.

4. Разрешение на привлечение и использование иностранных работников в составе экипажей российских морских судов выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции при наличии заключения федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами транспорта, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации в соответствии с настоящим Федеральным законом.

5. Временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину разрешение на работу выдается территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции при условии внесения работодателем или заказчиком работ (услуг) на специально открываемый федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции счет средств, необходимых для обеспечения выезда иностранного работника соответствующим видом транспорта из Российской Федерации.

В случае административного выдворения иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность в Российской Федерации без разрешения на работу, средства, затраченные из федерального бюджета на обеспечение выезда иностранного гражданина соответствующим видом транспорта из Российской Федерации, подлежат взысканию в судебном порядке с работодателя или заказчика работ (услуг), привлечших указанного иностранного гражданина к трудовой деятельности, по иску органа, исполнявшего постановление об административном выдворении указанного иностранного гражданина.

6. Порядок выдачи разрешения на работу и перечень документов, представляемых одновременно с заявлением о выдаче разрешения на работу, утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

7. После выезда иностранного работника из Российской Федерации указанные в пункте 5 настоящей статьи средства возвращаются работодателю или заказчику работ (услуг) по истечении срока договора, а иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, — по предъявлении проездных документов, подтверждающих оплату выезда иностранного работника из Российской Федерации.

8. Работодатель или заказчик работ (услуг), пригласившие иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности либо заключившие с иностранным работником в Российской Федерации новый трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), обязаны:

1) иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом;

2) обеспечить получение иностранным гражданином разрешения на работу;

3) представить документы, необходимые для регистрации иностранного гражданина по месту пребывания в Российской Федерации;

4) уведомить налоговый орган по месту своего учета о привлечении и об использовании иностранных работников в течение десяти дней со дня подачи ходатайства о выдаче иностранному гражданину приглашения в целях осуществления трудовой деятельности, либо прибытия иностранного гражданина к месту работы или к месту пребывания, либо получения иностранным гражданином разрешения на работу, либо заключения с иностранным работником в Российской Федерации нового трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), либо приостановления действия или аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников, либо приостановления действия или аннулирования разрешения на работу иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, либо аннулирования разрешения на работу иностранному работнику;

5) содействовать выезду иностранного работника из Российской Федерации по истечении срока заключенного с ним трудового до-

говора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг);

6) оплачивать расходы, связанные с административным выдворением за пределы Российской Федерации или депортацией иностранного гражданина, принятого на работу с нарушением установленного настоящим Федеральным законом порядка привлечения и использования иностранных работников;

7) направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган информацию о нарушении иностранным работником условий трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), а также о досрочном расторжении таких договоров;

8) направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган и территориальный орган федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами безопасности, информацию о самовольном оставлении иностранным работником места работы или места пребывания.

9.3. В случае аннулирования разрешения на работу или истечения срока действия разрешения на работу, если отсутствуют основания для продления указанного срока либо если иностранный гражданин не предпринял действий, требуемых для такого продления в соответствии с настоящим Федеральным законом, трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), заключенные с иностранным гражданином, подлежат прекращению.

9.4. Информация об аннулированных разрешениях на работу, аннулированных патентах, а также о разрешениях на работу, срок действия которых истек, размещается в информационных системах общего пользования в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции, не позднее трех рабочих дней со дня принятия решения об аннулировании разрешения на работу или патента либо истечения срока действия разрешения на работу.

9.5. Территориальные органы федерального органа исполнительной власти, уполномоченного по контролю и надзору в области налогов и сборов, по запросу федерального органа исполнительной власти в сфере миграции или его территориального органа представляют информацию о ликвидации юридического лица — работодателя

или заказчика работ (услуг), прекращении физическим лицом — работодателем или заказчиком работ (услуг) деятельности в качестве индивидуального предпринимателя, непредставлении работодателями и заказчиками работ (услуг) в течение шести и более месяцев подряд отчетности в налоговые органы.

10. Порядок внесения работодателем или заказчиком работ (услуг) средств, необходимых для обеспечения выезда иностранных работников соответствующим видом транспорта из Российской Федерации, и порядок возврата таких средств работодателю или заказчику работ (услуг) устанавливаются Правительством Российской Федерации.

11. В случае, если работодатель или заказчик работ (услуг) нарушил положения настоящего Федерального закона, федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган может приостановить действие разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешения на работу иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, выданных работодателю, заказчику работ (услуг) или иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, до устранения указанных лицами в установленный срок допущенных нарушений.

12. В случае, если работодатель или заказчик работ (услуг) не устранил допущенные нарушения в установленный срок, разрешение на привлечение и использование иностранных работников, выданное работодателю или заказчику работ (услуг), а также разрешение на работу, выданное иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, аннулируется федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом.

13. В случае аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также в случае прекращения деятельности работодателя или заказчика работ (услуг) иностранный работник имеет право заключить новый договор с другим работодателем или заказчиком работ (услуг) на период, оставшийся до истечения срока действия разрешения на работу, при условии, что до истечения этого срока остается не менее трех месяцев, и при наличии у нового работодателя или заказчика работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Статья 18.1. Особенности регулирования рынка труда иностранных работников

1. Правительство Российской Федерации ежегодно определяет потребность в привлечении иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы.

2. Исполнительные органы государственной власти субъекта Российской Федерации ежегодно определяют потребность в привлечении иностранных работников, оценивают эффективность использования иностранной рабочей силы, вклад иностранных работников в социально-экономическое развитие данного субъекта Российской Федерации. Определение органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников осуществляется в соответствии с правилами, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3. В целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации, а также в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства Правительство Российской Федерации вправе устанавливать квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Российской Федерации.

4. Квоты, предусмотренные пунктом 3 настоящей статьи, могут устанавливаться в зависимости от профессии, специальности, квалификации иностранных граждан, страны их происхождения, а также в зависимости от иных экономических и (или) социальных критериев с учетом региональных особенностей рынка труда. Указанные квоты не распространяются на иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности) в соответствии с перечнем профессий (специальностей, должностей), утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному

правовому регулированию занятости населения, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере социально-экономического развития и торговли.

Внесение изменений в указанный в абзаце первом настоящего пункта перечень на следующий год осуществляется до 31 марта текущего года.

5. Правительство Российской Федерации вправе ежегодно с учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации устанавливать допустимую долю иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Российской Федерации. При установлении указанной допустимой доли Правительство Российской Федерации определяет срок приведения в соответствие с ней хозяйствующими субъектами численности используемых ими иностранных работников. Такой срок устанавливается с учетом необходимости соблюдения работодателями порядка расторжения трудового договора (контракта), установленного трудовым законодательством Российской Федерации.

Статья 18.2. Ведение банка данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности.

Форма оказания государственной финансовой поддержки

1. Федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции ведет формируемый в рамках государственной информационной системы миграционного учета банк данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности, в который вносятся сведения о документах, выдаваемых иностранным гражданам в соответствии с настоящим Федеральным законом.

2. Порядок ведения банка данных об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности и перечень сведений, подлежащих внесению в него в соответствии с настоящим Федеральным законом, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Глава V
МИГРАЦИОННЫЙ УЧЕТ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН
И КОНТРОЛЬ ЗА ПРЕБЫВАНИЕМ (ПРОЖИВАНИЕМ)
ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 32. Контроль за трудовой деятельностью иностранных работников

1. Контроль за трудовой деятельностью иностранных работников осуществляется федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции его территориальными органами во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, их территориальными органами и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в пределах их компетенции.

2. В случае, если иностранный работник нарушил условия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), разрешение на работу, выданное данному иностранному работнику, может быть по ходатайству работодателя или заказчика работ (услуг) аннулировано федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом, выдавшими данное разрешение.

ПОРЯДОК РЕГИСТРАЦИИ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

Утвержден постановлением Правительства
Российской Федерации от 22 апреля 1997 г. № 458

(в ред. от 14 декабря 2006 г.)

(извлечение)

Общие положения

1. Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (дохода), ищущие работу и готовые приступить к ней и обратившиеся в государственные учреждения службы занятости населения (далее именуются — учреждения службы занятости) в целях поиска подхо-

дящей работы (далее именуются — безработные граждане), регистрируются в соответствии с настоящим Порядком.

2. Регистрация безработных граждан осуществляется учреждениями службы занятости по месту жительства в следующей последовательности:

первичная регистрация безработных граждан;

регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;

регистрация граждан в качестве безработных;

перерегистрация безработных граждан.

По каждому этапу регистрации учреждениями службы занятости ведется отдельный регистрационный учет безработных граждан. Формы документов по ведению регистрационного учета безработных граждан устанавливаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

На отдельных территориях, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, регистрация безработных граждан осуществляется в упрощенном порядке, без прохождения гражданами первичной регистрации.

3. Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставления информации осуществляется учреждениями службы занятости бесплатно.

Первичная регистрация безработных граждан

4. Первичная регистрация осуществляется в целях учета общей численности безработных граждан, обратившихся в учреждения службы занятости по месту жительства для получения необходимой информации по вопросам содействия занятости, без предъявления ими каких-либо документов.

5. При первичной регистрации учреждениями службы занятости в регистрационных документах указываются: фамилия, имя и отчество обратившегося гражданина, адрес места жительства, возраст, пол, образование, специальность (профессия), отношение к занятости, причина обращения и краткое содержание предоставленной информации (оказанной услуги) по интересующему его вопросу.

6. При первичной регистрации безработным гражданам предоставляется информация:

- о состоянии рынка труда на соответствующей территории;
- о наличии вакантных рабочих мест (должностей), об оплате и других условиях труда с целью выбора работы;
- о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- о порядке и условиях регистрации в целях поиска подходящей работы, регистрации и перерегистрации в качестве безработных;
- о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы

7. Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в учреждения службы занятости по месту жительства справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке, и предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;

- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда или индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданные в установленном порядке.

Другие граждане, имеющие ограничения в трудовой деятельности по состоянию здоровья, предъявляют соответствующие документы, выданные в установленном порядке.

8. Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы осуществляется учреждениями службы занятости по месту жительства граждан со дня их личного обращения со всеми необходимыми документами.

9. Учреждения службы занятости в течение 10 дней со дня регистрации гражданина в целях поиска подходящей работы должны по

возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности), — два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

10. Оказание безработным гражданам помощи в поиске подходящей работы осуществляется исходя из наличия в информационном банке данных учреждений службы занятости вакантных рабочих мест (должностей).

При этом не допускаются:

направление граждан на рабочие места, находящиеся за пределами транспортной доступности. Транспортная доступность (максимальная удаленность) подходящей работы от места жительства гражданина определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;

направление граждан в организации с целью трудоустройства без подтверждения этими организациями наличия у них вакантных рабочих мест (должностей);

приглашение граждан в учреждения службы занятости чаще одного раза в две недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением подходящей работы или с предложением об участии в специальных программах содействия занятости.

11. Безработным гражданам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, при ее отсутствии может быть предложено при их желании участие в оплачиваемых общественных работах.

12. В случае невозможности предоставления безработным гражданам подходящей работы из-за отсутствия необходимой профессиональной квалификации, в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам, с утратой способности к выполнению работы по прежней профессии (специальности) им может быть предложено пройти профессиональную подготовку (переподготовку), повысить квалификацию по направлению учреждений службы занятости.

13. На каждого безработного гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, оформляется личное дело. В личном деле производятся соответствующие записи о всех предложениях учреждений службы занятости, в том числе по предоставлению подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, о направлении на профессиональное обучение, о приглашении граждан в учреждения службы занятости и других действиях, связанных с поиском подходящей работы, а также о согласии (отказе) граждан с предложениями учреждений службы занятости.

Реквизиты личного дела, порядок его ведения и хранения устанавливаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Регистрация граждан в качестве безработных

14. Безработные граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, в установленный день для регистрации их в качестве безработных предъявляют в учреждения службы занятости следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;

документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

При необходимости граждане представляют дополнительную или уточненную справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную государственной службой медико-социальной экспертизы.

Учреждения службы занятости имеют право проверять подлинность представленных документов.

15. Регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется на основании решения учреждений службы занятости о признании гражданина безработным, принимаемого не позднее 11 ка-

лендарных дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

16. Безработными признаются граждане, которые:

трудопособны;

не имеют работы и заработка (дохода);

зарегистрированы в целях поиска подходящей работы;

ищут работу и готовы приступить к ней;

не трудоустроены в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы.

Датой регистрации гражданина в качестве безработного является дата принятия учреждениями службы занятости решения о признании его безработным.

17. Безработными не могут быть признаны и зарегистрированы в качестве безработных граждане:

не достигшие 16-летнего возраста;

которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;

отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в учреждениях службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;

не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в учреждения службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный учреждениями службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

18. Граждане, которым в установленном порядке отказано в регистрации их безработными, имеют право на повторное обращение в учреждения службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о регистрации их безработными.

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

Перерегистрация безработных граждан

19. Граждане, признанные безработными, обязаны проходить перерегистрацию в сроки, установленные учреждениями службы занятости, но не реже двух раз в месяц, а на территориях, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, — не реже одного раза в месяц.

20. При перерегистрации безработные граждане обязаны предъявить паспорт и трудовую книжку или иные документы, указанные в абзацах втором и третьем пункта 14 настоящего Порядка.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

21. Безработные граждане обязаны активно содействовать своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать учреждения службы занятости о своих действиях по вопросам самостоятельного поиска работы и трудоустройства, в том числе о работе временного характера.

22. В случае явки безработного гражданина на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ, факт опьянения устанавливается работниками учреждения службы занятости и подтверждается составленным ими актом (с указанием даты, места и времени его составления). При необходимости факт состояния опьянения может быть установлен путем проведения медицинского освидетельствования и подтвержден соответствующим заключением.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета

23. Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется учреждениями службы занятости в случаях:

признания в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения граждан занятыми;

прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению учреждений службы занятости с выплатой стипендии;

неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в учреждения службы занятости для предложения им подходящей работы, а также неявки в срок, установленный учреждениями службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

длительной (более месяца) неявки в учреждения службы занятости без уважительных причин;

переезда в другую местность;

установления злоупотреблений со стороны граждан (сокрытие заработка (дохода), предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными и т.п.);

осуждения к наказанию в виде лишения свободы;

назначения в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

24. Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется на основании решения учреждения службы занятости.

25. Ответственность за организацию работы по регистрации безработных граждан несет руководитель учреждения службы занятости.

26. Нарушение установленного порядка регистрации безработных граждан влечет за собой ответственность должностных лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ РАБОТ

Утверждено постановлением Правительства
Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875

(в ред. от 11 января 2007 г.)

(извлечение)

Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок организации общественных работ и условия участия в этих работах граждан.

2. Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

3. Проведение оплачиваемых общественных работ организуется органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым переданы для осуществления полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании проведения общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

4. Общественные работы проводятся в организациях по договорам.

5. Общественные работы призваны обеспечивать: осуществление потребностей территорий и организаций в выполнении работ, носящих временный или сезонный характер; сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе или не имеющих опыта работы.

6. Общественные работы могут быть организованы по следующим направлениям:

строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;

проведение сельскохозяйственных мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;

заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;

строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;

обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;

эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;

озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;

уход за престарелыми, инвалидами и больными;

обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;

организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;

проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т.д.);

другим направлениям трудовой деятельности.

7. К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Порядок организации общественных работ

8. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости ежегодно принимают решения об организации общественных работ и определяют объемы и виды общественных работ, исходя из необходимости развития социальной инфраструктуры конкретной территории с учетом количества и состава незанятого населения, проводят работу по информированию незанятого населения о порядке организации общественных работ и условиях участия в этих работах.

В случаях массового увольнения работников и роста безработицы разрабатываются и утверждаются региональные и территориальные (районные, городские) программы развития общественных работ, на базе которых формируется система организации временных рабочих мест.

9. Для подготовки предложений по организации и проведению общественных работ органы службы занятости:

анализируют состояние рынка труда, количество и состав неза занятого населения и безработных граждан;

выявляют спрос и предложение на участие в общественных работах;

осуществляют сбор информации о возможности проведения в организациях региона общественных работ:

рассматривают вопросы совместного финансирования общественных работ с заинтересованными организациями, а также условия организации и проведения общественных работ.

10. отношения между органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами службы занятости и организациями регулируются договорами о совместной деятельности по организации и проведению общественных работ.

В договорах определяются права и обязанности сторон по выполнению договоров об организации и проведении общественных работ.

Условия договора должны определять производственные возможности, количество создаваемых рабочих мест и численность участников, место проведения и характер работ, сроки начала и окончания работ, уровень оплаты труда, стоимость выполнения работ, размеры и порядок их финансирования, требования по обеспечению условий охраны труда.

В договоре может быть предусмотрено создание специализированных условий для граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

11. На органы службы занятости возлагаются обязанности по направлению граждан в организации для выполнения общественных работ, информирование зарегистрированных в органах службы занятости граждан о видах организуемых общественных работ и порядке их проведения, условиях, режимах и оплате труда, а также о льготах, предоставляемых организациями при выполнении этих работ.

Направление граждан на общественные работы

12. Граждане, зарегистрированные в органах службы занятости, имеют право участвовать в общественных работах по направлениям этих органов.

Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособие по безработице, и безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев.

Направление на участие в общественных работах в соответствующей организации, выданное гражданину, является основанием для его приема на работу.

Услуги по направлению граждан на общественные работы органы службы занятости оказывают бесплатно.

13. Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор об участии гражданина в общественных работах может быть расторгнут им досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.

14. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании.

Время, в течение которого гражданин принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудового стажа и засчитывается в страховой стаж, учитываемый при определении права на трудовую пенсию.

15. Если при организации общественной работы учитываются возрастные и иные особенности граждан, требования законодательства Российской Федерации о труде, в том числе об условиях и нормах по охране труда, и эта работа не связана с переменной места жительства без согласия гражданина, то она считается подходящей для следующих категорий граждан:

впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности);

отказавшиеся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

состоящие на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более 3 лет не работавшие;

обратившиеся в органы службы занятости после окончания сезонных работ;

уволенные более одного раза в течение года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

прекратившие индивидуальную предпринимательскую деятельность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва;

направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия.

16. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

17. В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице (кроме участвующих в общественных работах граждан, указанных в пункте 15 настоящего Положения).

В указанный период безработным гражданам может оказываться материальная поддержка.

18. Основанием для выплаты пособия по безработице в период участия безработного гражданина в общественных работах является уведомление работодателя о приеме на работу, а также представление соответствующей справки, ежемесячно выдаваемой работодателем о фактически отработанном времени.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случае отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся во-

зобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившись по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором пункта 1 статьи 29 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

Федеральный закон
от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ
«О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечение)

Настоящий Федеральный закон определяет государственную политику в области социальной защиты инвалидов в Российской Федерации, целью которой является обеспечение инвалидам равных с другими гражданами возможностей в реализации гражданских, экономических, политических и других прав и свобод, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, а также в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права и международными договорами Российской Федерации.

Предусмотренные настоящим Федеральным законом меры социальной защиты инвалидов являются расходными обязательствами Российской Федерации, за исключением мер социальной поддержки и социального обслуживания, относящихся к полномочиям государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 20. Обеспечение занятости инвалидов

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

- 1) утратил силу;
- 2) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 3) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 4) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- 5) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 6) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 7) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Статья 21. Установление квоты для приема на работу инвалидов

Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

Общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Части третья — четвертая утратили силу.

Статья 22. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов — рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

Минимальное количество специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов устанавливается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации для каждого предприятия, учреждения, организации в пределах установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Части третья — четвертая утратили силу.

Статья 23. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Статья 24. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов

Работодатели вправе запрашивать и получать информацию, необходимую при создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов.

Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- 1) создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- 2) создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;

3) предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

3. *Утратил силу.*

Закон г. Москвы
от 22 декабря 2004 г. № 90
«О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ В ГОРОДЕ МОСКВЕ»
(в ред. от 8 апреля 2009 г.)
(извлечение)

Настоящий Закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест в городе Москве для приема на работу инвалидов и молодежи, создания и сохранения (модернизации) специальных рабочих мест для инвалидов, создания рабочих мест для молодежи, а также обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре организаций.

Статья 1. Правовая основа квотирования рабочих мест в городе Москве

Квотирование рабочих мест в городе Москве осуществляется на основании Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава города Москвы, настоящего Закона и иных правовых актов города Москвы.

Статья 2. Условия квотирования рабочих мест

1. Квотирование рабочих мест осуществляется для инвалидов, признанных таковыми федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы, в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации, и молодежи следующих категорий: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего

профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые.

2. Работодатели независимо от организационно-правовых форм и форм собственности организаций, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, в том числе хозяйственных товариществ и обществ, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, организуют в городе Москве квотируемые рабочие места за счет собственных средств.

3. Выполнением квоты для приема на работу (далее — квота) считается:

1) в отношении инвалидов — трудоустройство работодателем инвалидов, имеющих рекомендации к труду, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней;

2) в отношении категорий молодежи, указанных в части 1 настоящей статьи, — трудоустройство работодателем молодежи, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо уплата ежемесячно в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, определенного в городе Москве на день ее уплаты в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы.

Статья 3. Порядок установления квоты

1. Работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, у которых среднесписочная численность работников составляет более 100 человек, устанавливается квота в размере 4 процентов от среднесписочной численности работников: 2 процента — для трудоустройства инвалидов и 2 процента — для трудоустройства категорий молодежи, указанных в части 1 статьи 2 настоящего Закона.

2. Работодатель самостоятельно рассчитывает размер квоты исходя из среднесписочной численности работников, занятых на территории города Москвы. Среднесписочная численность работников в текущем месяце исчисляется в порядке, определенном федераль-

ным органом исполнительной власти, уполномоченным в области статистики. При расчете количества работников, трудоустроенных в счет квоты, округление их числа производится в сторону уменьшения до целого значения.

3. В случае если количество инвалидов, принятых на квотируемые рабочие места, составляет более 2 процентов от среднесписочной численности работников, количество квотируемых рабочих мест в отношении категорий молодежи, указанных в части 1 статьи 2 настоящего Закона, уменьшается на соответствующую величину.

Статья 4. Реализация прав и обязанностей работодателей

1. Работодатели вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти города Москвы, координирующего работу по квотированию рабочих мест, информацию, необходимую при создании квотируемых рабочих мест.

2. Работодатели в соответствии с установленной квотой обязаны создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и категорий молодежи, указанных в части 1 статьи 2 настоящего Закона. Рабочие места считаются созданными (выделенными), если на них трудоустроены граждане указанных категорий.

3. Трудоустройство граждан в счет установленной квоты производится работодателями самостоятельно с учетом предложений уполномоченных органов исполнительной власти города Москвы в области занятости населения и социальной защиты населения, а также общественных организаций инвалидов.

4. Работодатели, отвечающие требованиям части 1 статьи 3 настоящего Закона, обязаны ежеквартально представлять органу исполнительной власти города Москвы, координирующему работу по квотированию рабочих мест, информацию о выполнении квоты в порядке, установленном Правительством Москвы.

Статья 6. Экономическая поддержка работодателей

Работодателям, осуществляющим мероприятия по созданию и сохранению (модернизации) квотируемых рабочих мест, а также по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре организаций, предоставляются следующие меры экономической поддержки:

1) предоставление из бюджета города Москвы средств на реализацию мероприятий по созданию, сохранению (модернизации) рабочих мест для инвалидов, созданию рабочих мест для молодежи, обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к рабочим местам и инфраструктуре организаций в порядке, установленном Правительством Москвы;

2) размещение государственных заказов в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы;

3) предоставление налоговых льгот в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЛИЦЕНЗИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,
СВЯЗАННОЙ С ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ГРАЖДАН
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ЗА ПРЕДЕЛАМИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Утверждено постановлением Правительства РФ
от 23 декабря 2006 г. № 797

(извлечение)

2. Лицензирование деятельности по трудоустройству за границей осуществляется Федеральной миграционной службой (далее — лицензирующий орган).

3. К деятельности по трудоустройству за границей относится оказание гражданам Российской Федерации услуг по содействию в поиске оплачиваемой работы у иностранного работодателя за пределами Российской Федерации, получении разрешения на работу в иностранном государстве, заключении трудового договора с иностранным работодателем.

4. Лицензия на осуществление деятельности по трудоустройству за границей (далее — лицензия) выдается на 5 лет.

5. Лицензионными требованиями и условиями при осуществлении деятельности по трудоустройству за границей являются:

а) наличие в штате у соискателя лицензии (лицензиата) работника, имеющего профессиональное образование, стаж работы в области трудоустройства за границей или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее 1 года, а также наличие у руководителя соискателя лицензии (лицензиата) (руководителя структурного подразделения, осуществляющего деятельность по трудоустройству за границей) высшего профессионального образования, стажа работы в области трудоустройства за границей не менее 2 лет или стажа работы в области содействия занятости населения в Российской Федерации не менее 3 лет;

б) наличие у лицензиата договора с иностранным работодателем или иностранной посреднической организацией, заключенного в соответствии с международными правовыми актами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, и следующих документов (к документам, составленным на иностранном языке, прилагается нотариально заверенный перевод на русский язык):

нотариально заверенные копии документов, подтверждающих правовой статус иностранного работодателя или иностранной посреднической организации и наличие у нее разрешения (лицензии) на осуществление деятельности по трудоустройству иностранных граждан, если такое разрешение (лицензия) требуется в соответствии с законодательством государства, на территории которого эта организация осуществляет свою деятельность;

запрос иностранного работодателя, направленный в адрес лицензиата и содержащий сведения о численности российских работников, их специальности, квалификации, об условиях и оплате труда, а также о сроке действия запроса;

в) оказание услуг по трудоустройству за границей на основании заключенного лицензиатом с гражданином предусмотренного законодательством Российской Федерации договора, к существенным условиям которого относятся следующие обязательства лицензиата:

содействие гражданину в получении рабочей визы или иного разрешения на работу в иностранном государстве — в случае, если их получение требуется в соответствии с законодательством иностранного государства и гражданин выражает желание их получить;

предоставление гражданину до его отъезда за границу заверенной руководителем лицензиата информации об иностранном работодателе, о месте работы гражданина в иностранном государстве, порядке его встречи за границей, проезда к месту работы и проживания, о дипломатическом представительстве и консульских учреждениях Российской Федерации в иностранном государстве — в случае, если гражданину предложена лицензиатом работа у иностранного работодателя;

предоставление информации о стоимости и порядке оплаты услуг, предоставляемых лицензиатом гражданину;

предоставление информации о сроке действия договора об оказании услуг по трудоустройству, об условиях его изменения и расторжения, ответственности сторон за нарушение условий договора, о порядке урегулирования возникших в связи с этим споров и возмещения убытков сторон;

г) наличие у соискателя лицензии (лицензиата) принадлежащих ему на праве собственности или на ином законном основании помещений, предназначенных для ознакомления граждан с информацией о содержании, стоимости и порядке оказания услуг по трудоустройству за границей, о режиме работы и месте осуществления лицензируемой деятельности, фамилии, имени и отчестве руководителя лицензиата;

д) предоставление лицензиатом в установленном порядке в лицензирующий орган сведений о численности и составе граждан, трудоустроенных за границей при содействии лицензиата, и местах их работы и проживания.

8. При рассмотрении заявления о предоставлении лицензии лицензирующий орган проводит проверку полноты и достоверности сведений о соискателе лицензии, содержащихся в представленных в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения заявления и документах, а также проверку возможности выполнения соискателем лицензии лицензионных требований и условий.

Проверка полноты и достоверности указанных сведений проводится путем их сопоставления со сведениями, содержащимися в Едином государственном реестре юридических лиц, которые предоставляются лицензирующему органу Федеральной налоговой службой в порядке, предусмотренном Правительством Российской Федерации.

Проверка возможности выполнения соискателем лицензии лицензионных требований и условий проводится лицензирующим органом в соответствии с требованиями, предусмотренными для организации проверок Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

9. Лицензиат имеет право на получение дубликата лицензии в случае ее утраты, а также на получение заверенных лицензирующим органом копий лицензии.

Дубликат или копия лицензии предоставляются лицензиату в течение 10 дней с даты получения заявления лицензиата и документов, подтверждающих оплату им государственной пошлины.

Задачи

1. Гражданину Петрову, экономисту коммерческого банка, уволенному 1 августа 2009 г. в связи с сокращением его должности и обратившемуся 10 сентября 2009 г. со всеми необходимыми документами в органы государственной службы занятости, было отказано в регистрации его в качестве безработного в целях получения пособия по безработице.

Работники службы занятости мотивировали отказ тем, что Петров не согласился на трудоустройство, в то время как ему было предложено два варианта подходящей работы.

Первоначально 12 сентября 2009 г. ему была предложена работа в качестве экономиста ОАО «Красный Октябрь». Петров от трудоустройства на данную работу отказался на основании того, что размер предложенной заработной платы существенно отличается от его заработной платы на предыдущей работе (предлагалась оплата 9000 руб. в месяц, в то время как его оплата труда до увольнения из банка составляла 16 000 руб. в месяц).

В тот же день ему была предложена работа на основании гражданско-правового договора об оказании услуг по экономическому анализу страховых рисков на срок два месяца со страховой компанией «Ингосстрах». Петров также отказался от данного предложения, объясняя свой отказ тем, что органы государственной службы занятости обязаны трудоустроить обращающихся к ним граждан на постоянное место работы.

Правомерны ли действия государственного органа по вопросам занятости в данном случае? Охарактеризуйте порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости?

2. Безработная Карпова была направлена органом государственной службы занятости на работу в ОАО «Кондитерское предприятие «Летен»». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское освидетельствование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Карповой. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское освидетельствование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательство государственной службы занятости сводится к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

3. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом — монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. от обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти подготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

4. Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме открытого акционерного общества. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1. ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправо-

мерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность *помощника редактора информации о спорте*.

Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

5. В российское ОАО «Титаник» обратился гражданин Польши Ковальски с целью трудоустройства. Объявление о вакансии было опубликовано в газете «Работа для вас». Генеральный директор ОАО после длительных переговоров заключил с ним трудовой договор в соответствии с российским законодательством.

Государственный правовой инспектор, осуществляя государственный надзор за соблюдением законодательства о труде в данной организации, вынес постановление о применении штрафа в отношении руководителя. В обоснование такого решения он отметил, что администрация игнорирует действующие нормы о привлечении иностранной рабочей силы (в частности, не было получено разрешение на заключение трудового договора с гражданином Польши).

Руководитель ОАО «Титаник» оспаривал постановление государственного инспектора, поскольку был уверен в том, что трудовое законодательство не распространяется на коммерческих юридических лиц, каковым является названное ОАО. Он также отметил, что при решении подобного вопроса в связи с заключением трудового договора с работающим в названном ОАО гражданином Беларуси юристы не нашли каких-либо правовых особенностей для трудоустройства иностранных работников. При этом он процитировал Конституцию РФ, в соответствии с которой иностранные граждане приравниваются в правах к российским гражданам.

Более того, по мнению руководителя, он в любом случае не может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового за-

конодательства, поскольку является единоличным исполнительным органом управления ОАО, избран Советом директоров и в его компетенцию включается круг полномочий по управлению финансово-хозяйственной деятельностью общества, в то время как ответственность за ведение кадровой работы в организации несет соответствующий отдел (инспекция кадров).

Существуют ли какие-либо особые правила трудоустройства иностранных работников в России? Распространяются ли на граждан Беларуси подобные правила?

Обязан ли работодатель принимать на работу любого обратившегося к нему с целью трудоустройства на вакансию, о которой было заявлено в средствах массовой информации?

6. Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ОАО «Резерв» о предоставлении информации, в частности:

- 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;
- 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ОАО «Резерв», и, соответственно, значительное высвобождение его работников.

ОАО «Резерв» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

7. Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги:

- 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией;
- 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия

тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

8. Уволенный в запас военнослужащий Кузнецов, обратившийся в целях поиска подходящей работы в орган государственной службы занятости, последним был направлен на переподготовку в соответствии с договором, заключенным между Центром занятости и образовательным центром «Время». При этом безработный Кузнецов должен был оплатить обучение.

Кузнецов отказался от прохождения обучения, мотивируя это тем, что у него нет финансовых возможностей оплатить обучение.

Орган государственной службы занятости предложил в свою очередь заключить трудовой договор с государственным унитарным предприятием «Разряд» о работе сторожем. От этого предложения Кузнецов также отказался.

По истечении 10 дней с момента регистрации Кузнецова в целях поиска подходящей работы государственная служба занятости отказалась регистрировать его в качестве безработного, мотивируя отказ тем, что для отказавшихся пройти переподготовку безработных граждан подходящей является любая оплачиваемая работа. Таким образом, считается, что Кузнецов отказался от двух вариантов подходящей работы в течение 10 дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы, и поэтому он не может быть признан безработным.

Правомерен ли отказ органа государственной службы занятости в регистрации Кузнецова в качестве безработного? Раскройте порядок профессиональной переподготовки и переобучения с участием органов государственной службы занятости.

Раздел 7

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Методические указания

Изучение данного раздела следует начать с уяснения общей характеристики и понятия трудового договора, его многогранного значения и функциональной роли в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Конституционный принцип свободы труда (ст. 37 ч. 1) получает свое воплощение в трудовом праве и основном его источнике — Трудовом кодексе РФ (ст. 2). Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности, профессию позволяют каждому гражданину (физическому лицу) в условиях рынка труда (рабочей силы) вступать в трудовое правоотношение при достижении соглашения с работодателем. С развитием экономики и укреплением рынка труда значение трудового договора возрастает. Спрос и предложение на рынке труда на рабочую силу, результатом чего являются прием на работу, движение (миграция) трудовых ресурсов, трудоустройство лиц, незанятых или безработных, — возможны путем использования такой организационно-правовой формы, каковой является трудовой договор.

Понимание рассмотренных вопросов приводит к выводу, что в условиях рынка труда принципы свободы труда и свободы трудового договора, дополняемые гарантиями, предоставляют наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора. Работник и работодатель как стороны трудового договора заключают, изменяют и прекращают трудовой договор. Таким образом, трудовой договор свидетельствует о договорном характере привлечения к труду. Трудовой договор является той организационно-правовой формой, которая дает возможность работнику на основе свободы выбора работодателя, свободы определения с ним обязательных, а возможно и дополнительных, условий трудового договора и свободы достиже-

ния соглашения и заключения с работодателем указанного договора. Очевидно, что речь идет о социальной роли трудового договора. Трудовой договор имеет и другое назначение, где проявляется его экономическая роль. Он выступает юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет возможность работодателю осуществлять на рынке труда подбор необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей.

Студенты должны знать, что в механизме правового регулирования трудовых отношений трудовой договор как юридический акт играет важную функциональную роль, являясь основанием, порождающим трудовое правоотношение, его существование либо — изменяющим или прекращающим данное правоотношение. В соотношении трудового договора и трудового правоотношения более всего выражается юридическое значение трудового договора.

Следует выделить то значение, которое придается трудовому договору как институту трудового права, занимающему центральное место в системе российского трудового права. Он объединяет правовые нормы, регулирующие порядок возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения, т.е. прием на работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод и увольнение работников.

Институт трудового договора нашел свое широкое закрепление в ТК РФ, его нормы содержатся в разд. III, посвященном трудовому договору (гл. 10—14) и в иных статьях других разделов ТК РФ и иных нормативных правовых актах. Студентам надлежит ознакомиться самым тщательным образом с указанными главами ТК РФ, начиная с понятия трудового договора. В статье 56 ТК РФ дано определение трудового договора, согласно которому **трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником**, выступающими сторонами этого договора. В соответствии с соглашением, достигнутым работодателем и работником, каждый из них принимает на себя обязанности, которые четко определены указанной статьей закона. В соответствии с достигнутым соглашением 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Из данного определения следует обозначение сторон трудового договора — «работодатель» и «работник», которые определены, как известно, в ст. 20 ТК РФ, а также другие отличительные признаки данного договора. В обязанности работодателя входят обеспечение работника работой по обусловленной трудовой функции, своевременная выплата заработной платы в полном размере, обеспечение условий труда, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами. Работник обязан только лично выполнять свою трудовую функцию и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, принятым у данного работодателя. Анализируя эти обязанности сторон трудового договора, студентам необходимо уяснить их отличия от договоров иной правовой природы, действующих в области трудовой деятельности (например, договор подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторский договор и др.). Студенты должны уметь различать трудовой договор, поскольку эти отличия имеют практическое значение. Если гражданин выполняет работу по гражданско-правовому договору, время этой работы не засчитывается ему в стаж работы по специальности и не вносится в трудовую книжку, т.е. это не может служить подтверждением уровня его квалификации, практической подготовки к определенным видам труда, ему не оплачивается время болезни, не предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, не обеспечиваются безопасные и другие благоприятные условия труда. На него как субъекта гражданских правоотношений не распространяется трудовое право, социально-партнерские соглашения, коллективный договор, иные акты, он не вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам за разрешением индивидуального трудового спора или участвовать в разрешении коллективных трудовых споров и забастовке и др.

Важным вопросом, которому студенты должны уделить внимание, является *содержание трудового договора*. Общеизвестно, что содержанием трудового договора являются все его условия. Они ныне

получили свое закрепление в ст. 57 ТК РФ, называемой «Содержание трудового договора». Условия трудового договора подразделяются на обязательные (или необходимые) условия, без которых трудовой договор не заключается и трудовое правоотношение не возникает, и дополнительные (факультативные) условия, которые могут быть включены в содержание трудового договора, если его стороны договорились об этом, например, об испытании работника. Дополнительные условия могут и отсутствовать. Кроме указанных, выделяются также условия, установленные трудовым законодательством.

Стороны могут изменить гарантии, социально-бытовые льготы работника лишь в сторону повышения и при соблюдении требований Кодекса. Условия трудового договора, как известно, не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Если в трудовой договор включены подобные условия, они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Самого пристального внимания студентов заслуживают *обязательные условия трудового договора*. К ним относятся закрепленные в части 2 ст. 57 ТК РФ условия:

о месте работы (под ним понимается работодатель и территориальное расположение, местность, где находится работодатель и предстоит трудиться работнику; филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение указывается, если работник принимается на работу в эти подразделения);

о трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы);

о дате начала работы, которая оговаривается в трудовом договоре, о вступлении трудового договора в силу; также действуют правила ст. 61 ТК РФ;

об оплате труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовой договор включаются в ряде случаев и другие условия, которые могут относиться к обязательным условиям трудового договора. Если стороны оговаривают срок действия трудового дого-

вора, то, согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательно указываются обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. В этом случае данное условие включается в число обязательных. Если работник будет трудиться в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии с которыми предоставляются компенсации и льготы, то характеристика таких условий труда также входит в число обязательных условий трудового договора. Режим труда и отдыха включается в обязательные условия, если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных работодателем (например, у работника с неполным рабочим днем; у лица, работающего по совместительству и др.).

К обязательным условиям во всех случаях относятся виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью. Студенты должны знать и уметь раскрывать все обязательные условия трудового договора, которые непосредственно оговариваются сторонами этого договора и непременно должны быть закреплены в этом договоре в письменной форме. Обязательными являются, как уже было отмечено, те условия, без которых он не может состояться, а в связи с этим и не возникает трудовое правоотношение.

Студенты должны уяснить и дополнительные (факультативные) условия трудового договора, знать в каких случаях предусматриваются условия об испытании (его сроках, последствиях), о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) и др.

К числу возможных дополнительных условий ныне отнесено указание на структурное подразделение (отдел, сектор, цех, участок и т.д.). Данное условие, конкретизирующее место работы работника (например, юрисконсульт договорно-правового отдела или бухгалтер планово-экономического отдела) оговаривается сторонами трудового договора при его заключении, в отличие от обязательного условия по включению структурного подразделения в договор при указании места работы (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). В последнем случае обязательно указывается такое структурное подразделение как филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности, нежели та, где дислоци-

руется (располагается) работодатель. Если работник будет работать в одном из указанных подразделений, они должны закрепляться в трудовом договоре.

Необходимо учитывать *условия, установленные трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором* и знать трудовые права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ) и работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Свое разрешение ныне получил вопрос о трудовом договоре, если он не содержит каких-либо сведений или условий, в том числе обязательных, которые должны быть закреплены в трудовом договоре. Такой трудовой договор не может быть признан незаключенным или расторгнутым, поскольку для этого нет оснований. В этих случаях трудовой договор подлежат дополнению недостающими сведениями непосредственно в тексте договора. Недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Наряду с названными условиями трудового договора, «*Обязательными и дополнительными*» выделяются, как известно, *условия, установленные трудовым законодательством*, которые не вырабатываются договаривающимися сторонами, поскольку предусмотрены в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, как, например, 40-часовая рабочая неделя или ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных рабочих дней и др. В силу заключения трудового договора его стороны принимают к выполнению указанные условия, поскольку своим соглашением они не могут ни исключить, ни ограничить, ни снизить их уровень. Иначе подобные условия, связанные, например, с увеличением рабочей недели — сверх 40 часов в неделю или уменьшением числа дней отпуска — менее 28 календарных дней рассматриваются как ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и которые, как известно, не подлежат применению.

С учетом этого в последней части ст. 57 ТК РФ предусмотрено, что права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными

актами, а также их права и обязанности, вытекающие из коллективного договора и соглашения, могут включаться в трудовой договор по соглашению сторон трудового договора. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Другое дело, что трудовой договор позволяет индивидуализировать и конкретизировать условия труда, определяемые сторонами, например, повышать их уровень, устанавливать дополнительные льготы работнику высокой квалификации или редкой специальности, выполняющему работу особой сложности и др.

Для отдельных категорий работников *перечень обязательных условий* трудового договора может *расширяться либо ограничиваться за счет специальных норм, закрепленных в разделе XII ТК РФ*, либо в иных федеральных законах, содержащих нормы трудового права. Например, при заключении трудового договора *с работодателем — физическим лицом*, согласно ст. 303 ТК РФ, в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Если трудовой договор заключается с работниками, которые отнесены к той или иной категории, закрепленной в указанном разделе ТК РФ, то перечень обязательных условий их трудового договора определяется с учетом специальных норм, установленных в этом разделе (например, руководители организации, надомники, работники Крайнего Севера, совместители и другие категории).

Важнейший вопрос рассматриваемой темы — *общий порядок заключения трудового договора*, который получил свое детальное закрепление в ТК РФ, ему посвящена *гл. 11 (ст. 63—71)*. Студенты должны знать, какие *документы* должны быть предъявлены при заключении трудового договора, обратив внимание на значение *трудовой книжки*. Необходимо знать, что трудовой договор заключается *только в письменной форме* и нарушение данного требования *не должно влиять* на трудовой договор. Следует обратить внимание также на *испытание* и его правовые последствия. Они наступают при испытании, если оно обусловлено сторонами при заключении трудового договора и имеют место неудовлетворительные результаты испытания работника при проверке его соответствия поручаемой работе.

Особое внимание студенты должны уделить *гарантиям при заключении* трудового договора, как это установлено ст. 64 ТК РФ.

Студентам необходимо знать, каким образом осуществляется *оформление на работу, каково соотношение между трудовым договором и приказом работодателя, каков порядок вступления трудового договора в силу* (ст. 61 ТК РФ). Следует уточнить, *какие обязанности лежат на работодателе* (его представителе) *при оформлении на работу*, и в каких случаях лица подлежат *медицинскому осмотру (обследованию)* при заключении трудового договора.

Заключение трудового договора осуществляется путем *непосредственных переговоров* и достижения *соглашения работника и работодателя по всем обязательным условиям, а возможно и дополнительным условиям данного договора, который оформляется непременно в письменной форме*.

Прием на работу на основании заключенного трудового договора оформляется *приказом (распоряжением) работодателя*. Данный приказ должен соответствовать условиям трудового договора, *он объявляется работнику под расписку в трехдневный срок* со дня фактического начала работы. В отличие от трудового договора — юридического акта, порождающего трудовое правоотношение, приказ является только актом оформления (последующей документацией) после заключения этого договора. Указанный приказ служит основанием для включения работника в списки (состав) работающих, для внесения записи в его трудовую книжку, для начисления ему заработной платы с учетом предоставленного табеля о выполненной работе и т.д.

При заключении трудового договора *работник обязан предоставить необходимые документы*. По правилам, установленным в ст. 65 ТК РФ, обязательно предоставляется паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу требуется предоставление также документа воинского учета.

Обязательным документом, который должен быть предоставлен, является *трудовая книжка*.

Трудовая книжка, согласно ст. 66 ТК РФ, является основным документом о трудовой деятельности и стаже работы по специальности, а также трудовом стаже работника.

Если выполняемая работа требует специальных знаний, специальной подготовки, гражданин обязан предъявить документ об образовании, о квалификации или определенных специальных знаниях (например, диплом юриста, учителя, врача, или удостоверение на право вождения автомобиля, троллейбуса и др.), которые подтверждают наличие у лица профессии специальности и квалификации, свидетельствующих о его профессиональной подготовленности.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ *может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора. При этом запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ и указанных нормативными актами федерального уровня (ч. 2 и 3 ст. 65 ТК РФ).*

Трудовой договор, не оформленный письменно, как того требует ст. 67 ТК РФ, не утрачивает своего значения, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые правоотношения (ст. 16 ТК РФ) и на работодателя возлагается обязанность не позднее трех дней оформить трудовой договор с работником в письменной форме, т.е. надлежащим образом. Следует иметь в виду, что данный трудовой договор вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя (ч. 1 ст. 61 ТК РФ).

В ТК РФ определен порядок заключения трудового договора и установлены соответствующие гарантии при его заключении (ст. 64 ТК РФ). Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора и не допускается какая-либо дискриминация. Это значит, что *любые действия, обстоятельства, оценки, умаляющие права работника при заключении трудового договора, ставящие его в неравное положение по сравнению с другими лицами по мотивам, не связанным с деловыми качествами работника, не должны иметь место.* Требование о не дискриминации и равных возможностях для реализации лицами своих трудовых прав, как известно, установле-

но в ст. 2 ТК РФ на уровне одного из основных принципов трудового права и раскрывается в ст. 3 ТК РФ.

Вопросы, связанные с заключением трудового договора, получили свое разъяснение в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель должен сообщить причину отказа в письменной форме. отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

В случаях, определенных ТК РФ и иными федеральными законами, при заключении трудового договора предусмотрен медицинский осмотр (обследование), имеющий двоякую цель: медицинский осмотр и порядок его проведения установлен для определенных категорий лиц с целью охраны их здоровья, либо исходя из общественных интересов для безопасности и охраны здоровья населения. Такому обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию), согласно ст. 69 ТК РФ, подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица, в случаях установленных ТК РФ и иными федеральными законами. В статье 213 ТК РФ предусмотрены обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, его должностной инструкцией (если она является приложением к трудовому договору), а также с коллективным договором.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность *при заключении трудового договора только по соглашению его сторон, установить испытание работнику в целях проверки его соответствия поручаемой работе.* Условие об испытании, если достигнута о нем договоренность, должно быть указано в трудовом договоре, как того требует ст. 70 ТК РФ.

Испытание не устанавливается для определенных лиц, указанных в ТК РФ (ч. 4 ст. 70).

Исчерпав вопросы заключения трудового договора, студенты могут переходить к изучению видов трудового договора. Следует иметь в виду, что *виды трудового договора разграничиваются, прежде всего, в зависимости от срока их действия*, т.е. трудовые договоры заключаются на *неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет* (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, имеют ограниченную сферу применения. Им посвящены ст. 58 и 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). При этом в другой статье ТК РФ (ч. 1 ст. 59) предусмотрены эти случаи (основания) заключения срочного трудового договора не по инициативе (воле) сторон, а в силу требований Кодекса. Десять таких случаев составляют перечень, но он не является исчерпывающим, поскольку могут иметь место и другие случаи, предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами.

Наряду с этим, указанная ч. 2 ст. 58 ТК РФ содержит и другое правило о том, что срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. И ныне они охватывают девять таких случаев (оснований), установленных также в другой статье ТК РФ (ч. 2 ст. 59), из которой следует, что могут быть и другие случаи, если они предусмотрены ТК РФ или иными федеральными законами, т.е. их перечень также не носит исчерпывающего характера.

Таким образом, в ст. 59 ТК РФ установлено двадцать оснований заключения срочного трудового договора, дополняемых рядом случаев, предусмотренных в других статьях ТК РФ (разд. XII ТК РФ) определено также возможное их закрепление в других федеральных законах. Все это мало свидетельствует об ограничении сферы действия срочных трудовых договоров и в определенной мере не соответствует последней части ст. 58 ТК РФ, в которой воспроизведены положения Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.), принятой в соответствии с Конвенцией МОТ № 158 с тем же названием.

Следует обратить внимание на то, что в ТК РФ установлены определенные гарантии работникам, заключившим срочный трудовой договор. Так, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ). В случае заключения срочного трудового договора, в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом (абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник после истечения срока трудового договора продолжает работу, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Соответствующим образом сформулировано одно из общих оснований прекращения трудового договора как «истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения» (п. 2 ст. 77 ТК РФ). Это показывает, что трудовой договор в указанных случаях трансформируется из срочного в трудовой договор на неопределенный срок.

Кроме того, в ТК РФ (ч. 5 ст. 58) установлено, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии к тому достаточных оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (с изм. от 28 декабря 2006 г.) даны разъяснения о срочном трудовом договоре. Так, Пленум уточнил вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, решая который необходимо учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 58 ТК РФ, а также в других случаях, установленных ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Пленум Верховного Суда РФ также разъясняет, что если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора установлено, что трудовой договор заключен работ-

ником вынужденно, то в этом случае применяются правила договора, заключенного на неопределенный срок.

В Постановлении Пленума обращено внимание, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Следует знать, что к срочным относятся также трудовые договоры работников, заключаемые работником и работодателем на срок до двух месяцев, либо на время выполнения сезонных работ.

В статьях 289—292 гл. 45 ТК РФ установлены особенности труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода времени (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечни сезонных работ, включая отдельные сезонные работы, определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства. В настоящее время действует Перечень сезонных отраслей и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения, утв. постановлением Правительства от 6 апреля 1999 г. (в ред. от 15 июня 2009 г.). Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, установлены в ст. 293—296 гл. 46 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается с лицами, *поступающими на работу* в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, согласно специальному Перечню. Такой Перечень был утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. Он действует на территории Российской Федерации с учетом дополнений и изменений, внесенных соответствующими нормативными актами органов власти РФ. Но с местными жителями, постоянно проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, срочный трудовой договор может быть заключен лишь на общих основаниях, предусмотренных ТК РФ (ст. 313—327).

Трудовые договоры разграничиваются на отдельные виды не только по сроку их действия, но и по другим признакам таким, как осо-

бенности, связанные с содержанием трудового договора (например, у работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, согласно ст. 303 ТК РФ) или порядком заключения трудового договора (по конкурсу, выборам, актом назначения или утверждения в должности, путем избрания на должность в счет установления квоты и др.), либо с учетом особого характера труда, повышенными требованиями к уровню квалификации и ответственности (руководитель организации — гл. 43 ТК РФ, педагогические работники — гл. 52, спортсмены и тренеры — гл. 54.1 и др.).

Раздел XII ТК РФ «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» включает и другие виды трудового договора, связанные с дифференциацией правового регулирования трудовых отношений.

Внесенные Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ изменения гл. X включают новые ст. 60.1 и 60.2, которые выделяют трудовой договор по совместительству (внутреннему и внешнему), а также — совмещение профессий (должностей). В статье 60.1 ТК РФ установлено право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 в разд. XII ТК РФ.

Выполнение работником, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную плату в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) определяется в ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ как *совмещение профессий (должностей)*, которое допускается с письменного согласия работника, т.е. условия совмещения профессий (должностей) определяются соглашением сторон.

Поручаемая работнику указанная дополнительная работа может им выполняться по-разному в зависимости от того, как это определяют стороны. При работе дополнительно, по другой профессии (должности), выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) является расширением зон обслуживания, увеличением объема работ.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по той же, так и по другой профессии (должности).

Стороны трудового договора имеют право досрочно расторгнуть трудовой договор — работник отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — отменить поручение о выполнении дополнительной работы, предупредив другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Изучив указанные вопросы темы, можно переходить к рассмотрению перевода на другую работу, видов перевода, их отличия от перемещения и вопросов, связанных с изменениями определенных сторонами условий трудового договора.

Для студентов, уяснивших для себя значение принципа свободы труда, дополненного принципом свободы трудового договора, совершенно очевидно, что трудовая функция и определенные сторонами условия трудового договора, которые свободно оговариваются и по которым достигается соглашение сторонами этого договора при его заключении, приобретают для них обязательную силу с момента начала действия трудового договора. Указанные принципы дополняются принципом определенности трудовой функции и находят свое выражение в запрещении требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Договорный характер и определенность трудовой функции, установление, детализация и конкретизация сторонами условий трудового договора придают им известную стабильность и предопределяют возможность изменения только по соглашению сторон, запрещая такие изменения в одностороннем порядке.

Студенты, изучившие порядок заключения трудового договора, определения его обязательных и дополнительных условий, включая трудовую функцию, другие условия труда работника, а также права и обязанности как работника, так и работодателя, могут уяснить вопросы по изменению трудового договора и ориентироваться в нормах, имеющих теоретическое и практическое значение.

Так, ст. 57 ТК РФ о содержании трудового договора, включающая в это понятие определенную трудовую функцию и другие условия трудового договора, по которым достигнуто соглашение сто-

рон, говорит о том, что их изменения возможны в том же порядке, как при заключении договора. Следует обратить особое внимание на требования и запрет, установленные в указанной ст. 60 ТК РФ, а также на правила о переводах, изменении условий трудового договора, согласно ст. 72, ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Если работнику по инициативе работодателя поручается работа, не соответствующая его специальности, квалификации или должности, т.е. по другой трудовой функции, либо поручение работы связано с изменениями определенных сторонами условий трудового договора, установленных при его заключении, то имеет место *перевод на другую постоянную работу у данного работодателя*, а возможно и *перевод на постоянную работу к другому работодателю*. Все указанные изменения, в том числе перевод на другую работу, как установлено ст. 72 ТК РФ, *допускаются только по соглашению сторон и в письменной форме*. При этом перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 72.2. ТК РФ. К этим исключениям отнесен *временный перевод*, осуществляемый без согласия работника на один месяц в силу чрезвычайных обстоятельств, указанных в ст. 72.2. ТК РФ.

Студентам надлежит уяснить разницу в переводах: на другую работу у данного работодателя, в другую местность вместе с работодателем либо на постоянную работу к другому работодателю (ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ) и отличать данные переводы от временных переводов.

Наряду с указанным временным переводом на 1 месяц, в ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ установлен порядок временного перевода работника на другую работу на один год или для замещения временно отсутствующего работника, за которым Кодексом сохраняется место работы. Этот временный перевод допускается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме. Таким образом, временные переводы разграничиваются на два вида: во-первых, на переводы, осуществляемые по соглашению сторон в письменной форме сроком на один год или на время замещения отсутствующего работника, а, во-вторых, на переводы, осуществляемые по инициативе работодателя без согласия работника на один месяц в порядке, установленном в Законе (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Все переводы, исходя из таких критериев, как выполнение другой работы у работодателя либо за его пределами с учетом продол-

жительности (срока) подразделяются на следующие виды: 1) постоянные переводы на другую работу у того же работодателя; 2) переводы у того же работодателя на другую временную работу или временные переводы; 3) переводы на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность; 4) переводы на постоянную работу к другому работодателю. Следует не только обратить особое внимание на порядок и виды переводов, но и уяснить понятие перевода (ст. 72.1 ТК РФ) и его правовые последствия. При постоянных и временных переводах у того же работодателя трудовой договор сохраняется, но изменения трудовой функции или структурного подразделения (если оно указывалось в трудовом договоре) обуславливает изменения в содержании трудового правоотношения. При отказе работника от перевода на работу в другую местность, хотя бы вместе с работодателем, ведет к прекращению трудового договора по п. 9 ст. 77 ТК РФ. Перевод работника к другому работодателю осуществляется по письменной просьбе или с письменного согласия работника при согласиях работодателей по старому и новому месту работы и всегда ведет к прекращению трудового договора по п. 5 ст. 77 ТК РФ.

Студенты должны знать особенности *перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы* при его обращении с заявлением об этом к работодателю, в связи с которыми данный перевод выделен и ему посвящена ст. 73 ТК РФ, требующая внимательного анализа.

Необходимо также отличать от перевода *перемещение*, которое не является переводом на другую постоянную работу, *не требует согласия работника и осуществляется у того же работодателя* на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо связано с поручением работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции (не выходит за пределы специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором), а также не изменяет определенных сторонами условий трудового договора. Перемещение в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось то структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор.

Следует различать понятия «место работы» и «рабочее место», что позволяет разграничивать перевод на другую работу и перемещение на другое рабочее место, в другое структурное подразделение. Так, изменение условий трудового договора о месте работы будет переводом на другую работу, требующим согласия работника, если ему поручается работа, например, в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, расположенном в другом населенном пункте, нежели местонахождение самого работодателя. В случае, если структурное подразделение, обусловленное трудовым договором, расположено в разных местах города (района и т.д.), но в пределах населенного пункта, где находится работодатель, то это не перевод, а перемещение на другое рабочее место, которое не требует согласия работника, но при обязательном условии, что у работника не изменяется его трудовая функция и определенные сторонами условия трудового договора. Если же рабочее место было обусловлено при заключении трудового договора или впоследствии, то его изменение является переводом, требующим согласия работника.

Во всех случаях работодатель не вправе переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Студентам надлежит знать, при каких условиях допускается *изменение определенных сторонами условий трудового договора* по инициативе работодателя. Во-первых, это возможно только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технологии производства, внедрение новой техники или структурная реорганизация и др.). Во-вторых, при условии, что у работника продолжается работа без изменения трудовой функции. И, в-третьих, что определенные сторонами условия не могут быть сохранены. При этом работодатель представляет доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или организации производства и не ухудшило положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение определенных сторонами условий трудового договора, по разъяснению Верховного Суда РФ, нельзя признать законным (п. 21 По-

становления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, с изм. от 28 декабря 2006 г.).

Работодатель обязан известить работника о таких изменениях в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Студентам необходимо разобраться в том, какие правовые последствия могут наступить для работника, не согласившегося на продолжение работы в новых условиях. ответы на поставленные вопросы можно найти при анализе ст. 73 ТК РФ.

Нужно иметь в виду и то, что указанные изменения организационных или технологических условий труда у работодателя могут повлечь за собой массовое увольнение работников. В этом случае работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. При отказе работника от продолжения работы в этих условиях, с ним расторгается трудовой договор в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных в ТК РФ при увольнении по сокращению численности или штата работников. отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока (до истечения шестимесячного срока) производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Следует учитывать, что не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными коллективным договором, соглашением.

Студентам следует обратить внимание на гарантии права на труд работников, предусмотренные ТК РФ в случае наступления правовых последствий при смене собственника имущества организации или изменении подведомственности организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ). Во всех указанных случаях трудовые отношения работников с их согласия продолжаются. Только при отказе работника от продолжения работы в случае изменения подведомственности или реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации либо смены собственника имущества организации трудовой договор с работником прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества ор-

организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Эта регистрация осуществляется в соответствии Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (в ред. от 27 декабря 2009 г.).

Для полного уяснения вопросов студентам необходимо ознакомиться в части смены собственника имущества организации с разъяснениями, данными в известном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ (п. 32).

Необходимо иметь в виду, что из общего порядка, установленно-го Законом, при котором смена собственника не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации сделано исключение только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. При смене собственника имущества организации указанные работники могут быть уволены новым собственником (работодателем), но не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. В этом случае расторжение трудового договора производится по инициативе работодателя по основанию, закрепленному в п. 4 ч. 1 ст. 81: смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Завершая изучение переводов и изменения определенных сторонами условий трудового договора, студенты при рассмотрении вопросов об *отстранении от работы* должны отличать отстранение от работы от изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе переводов. ТК РФ (ст. 76) установлена *обязанность работодателя в определенных случаях отстранить от работы (не допускать к работе) работника*. Необходимо уяснить эти случаи и знать, что работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени, пока не будет исключено обстоятельство, явившееся основанием для отстранения работника от работы или недопущения его к работе.

Следует иметь в виду, что Федеральным законом от 30 июня 2006 г. введено дополнительное основание для отстранения работника от работы работодателем в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на

управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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. Если же срок приостановления превышает два месяца или вообще работник лишен специального права, то с этим работником прекращается трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Работодатель также обязан отстранить работника от работы по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. При отстранении 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 за все время отстранения от работы как за простой не по вине работника согласно ст. 157 ТК РФ.

Важное место в теме «Трудовой договор» занимают вопросы *прекращения* трудового договора.

Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора» (применяется

в ТК РФ 49 раз), «расторжение трудового договора» (применяется в ТК РФ 51 раз), «увольнение» (применяется в ТК РФ 105 раз).

Первый из них («прекращение трудового договора») применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие, независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по независимым от его сторон причинам. Главное, что при этом трудовые правоотношения прекращаются.

Второй («расторжение трудового договора») применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон, или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых правоотношений.

Третий термин («увольнение»), чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. Как и в ранее действовавшем КЗоТе, все основания для прекращения трудового договора сконцентрированы в одной статье — ст. 77 ТК РФ, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых правоотношений к ряду других статей ТК РФ, конкретизирующих общие основания.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания.

Однако все они могут быть названы только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов Российской Федерации, ни, тем более, подзаконные акты, не могут дополнять указанный перечень.

Каждое из оснований прекращения трудового договора имеет свои особенности, требующие подробного анализа.

В зависимости от обстоятельств, послуживших этому причиной, все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора можно быть разделены по определенным критериям на **три группы**.

Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72.1, 73, 74, 75, 79, 84 ТК РФ). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Следует иметь в виду и тот факт, что одни основания прекращения трудового договора могут быть применены абсолютно ко всем работникам, независимо от занимаемой ими должности и выполняемой работы (например, увольнение за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). В то же время, многие основания прекращения трудового договора имеют, так называемого, «специального субъекта», т.е. они могут быть применены лишь к тем работникам, которые занимают определенную должность или выполняют определенную работу. Например, руководители организации; материально ответственные лица; работники, работающие у работодателя — физического лица; работники, допущенные к государственной тайне; педагогические работники; в ряде случаев — работники транспорта и т.д.

Следует иметь в виду, что наибольшее количество трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора относятся к случаям, когда инициатором этого выступает работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве (ст. 81 ТК РФ). Все эти основания, а также иные, предусмотренные ТК РФ или федеральными законами, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия *вины* работника. Соответственно, различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Практика показывает, что, к сожалению, работодатели допускают огромное количество ошибок, связанных с процедурными моментами прекращения трудового договора, вследствие чего они проигрывают в судах дела о восстановлении на работе даже тогда, когда у них имелись достаточные основания для прекращения трудового договора с конкретным работником.

В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имело ли место данное основание, был ли работодателем соблюден установленный порядок увольнения.

По общему правилу при решении споров о восстановлении на работе бремя доказывания наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения лежит на работодателе, потому что именно он издает приказ, являющийся правообразующим юридическим актом.

При увольнении по любому основанию работодатель должен доказать, что изложенные в приказе об увольнении сведения соответствуют действительности.

При этом студентам необходимо иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает целый ряд как общих гарантий (для всех работников), так и дополнительных гарантий для определенных категорий работников.

При расторжении трудового договора по некоторым основаниям с работником, являющимся членом профсоюза, увольнение может быть произведено лишь с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Общий порядок учета этого мнения регламентируется ст. 373 ТК РФ.

При прекращении трудового договора в ряде случаев работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие (ст. 178 ТК РФ). Минимальный размер этого пособия определен в ТК РФ дифференцированно — в зависимости от причины прекращения трудового договора. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты этого пособия или устанавливаться повышенные его размеры.

Особое внимание при прекращении трудового договора следует уделять вопросам выдачи трудовой книжки и копий документов, связанных с работой при прекращении трудового договора (ст. 62 ТК РФ). Если работодатель не принял мер, направленных на выдачу трудовой книжки работнику, он рискует в случае возникновения спора быть привлеченным к ответственности в форме оплаты всего периода вынужденного прогула, вызванного задержкой ее выдачи.

В 2006 г. в ТК РФ была введена ст. 84.1, в которой в концентрированном виде изложен общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Наконец, следует обратить внимание на то, что практически все основания прекращения трудового договора, существовавшие в КЗоТе РФ, в той или иной форме сохранились и в ТК РФ. Это означает, что судебная практика прошлых лет вполне может быть использована при рассмотрении этой категории трудовых споров постольку, поскольку не противоречит ТК РФ, новейшему трудовому законодательству.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие и определите значение трудового договора. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.

2. Кто является сторонами трудового договора?

3. Каково содержание трудового договора?

4. Каков общий порядок заключения трудового договора?

5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?

6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?

7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?

8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу и их характеристика?

9. Определите порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.

10. Что такое временные переводы?

11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?

12. Что такое отстранение от работы, его отграничение от перевода на другую работу, какие виды отстранения от работы Вы знаете?

13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
17. В каких случаях и в каких размерах выплачивается выходное пособие?
18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

Литература

- Абрамова А.А., Дмитриева И.К.* Контракт в трудовом праве // Вестник МГУ. — 1992. — № 4. — (Сер. «Право»).
- Акопова Е.М.* Трудовой договор: становление и развитие. — Ростов н/Д, 2001.
- Александрова З.О.* Трудовой договор (контракт): практ. пособ. для кадровиков. — М., 1998.
- Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992.
- Бугров Л.Ю.* Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. — Красноярск, 1984.
- Бугров Л.Ю.* Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом. // Российская юстиция. — 2002. — № 5.
- Гейхман В.Л., Медведев О.М.* Трудовой договор: Науч.-практ. пособие. — М.: РПА МЮ РФ, 2003.
- Головина С., Мершина Н.* Срочные договоры в Трудовом кодексе и решения Конституционного Суда // Российская юстиция. — 2003. — № 3.
- Головина С.Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. — М., 2003.

Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора. — М., Изд-во ВЮЗИ, 1985.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003.

Дмитриева И.К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов. — М., 1991.

Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. — М., 2000.

Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник МГУ. — 1995. — № 3. — (Сер. «Право»).

Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт): Учеб. пособ. — М., 1995.

Карбельников Б.Р. Прием и увольнение руководителя хозяйственного общества // Закон. — 2004. — № 1.

Карбельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. — М., 2003.

Киселев И. Заключение и изменение трудового договора: зарубежный опыт // Человек и труд. — 1998. — № 2.

Коршунова Т.Ю. Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. — 1998. — № 6.

Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. — 2003. — № 8.

Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. — 2002. — № 11.

Куренной А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. — 2002. — № 12; 2003. — № 1.

Куренной А.М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации // Закон. — 2004. — № 1.

Орловский Ю.П. Комментарий законодательства о трудовом договоре. — М., 1994.

Полозов В., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. — 2002. — № 7.

Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. — М., 2001.

Соболев С.А. История становления трудового договора в России. — М., 2000.

Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров (судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). — М., 1998.

Таль Л.С. Трудовой договор. — Ярославль, 1913.

Трудовое право России: Учеб. / Под ред. А.М. Куренного. — 2 изд., испр. и доп. — М.: ИД «Правоведение», 2008.

Хныкин Г. Организация и проведение аттестации работников // Трудовое право. — 2001. — № 1.

Циндяйкина Е.П. Перевод в трудовом праве. — М., 2003.

Нормативные акты и судебная практика

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Всеобщая декларация прав человека (1948 г.)

Международный пакт 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах»

Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «О гражданских и политических правах»

Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.)

Европейская социальная хартия, пересмотренная в 1996 г.

Конвенция МОТ от 28 июня 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»

Конвенция МОТ от 25 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда»

Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) «О дискриминации в области труда и занятий»

Конвенция МОТ № 138 (1973 г.) «О минимальном возрасте для приема на работу»

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в ред. от 21 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 октября 2008 г.)

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (в ред. от 21 марта 2002 г.)

Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (в ред. от 24 июля 2007 г.)

Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (в ред. от 18 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (в ред. от 9 марта 2010 г.)

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся — мигрантов (1994 г.) (Подписано главами правительств государств — членов СНГ)

Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (в ред. от 31 декабря 2009 г.)

Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (в ред. от 19 мая 2008 г.)

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин. Утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет. Утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (в ред. от 20 июня 2001 г.)

Перечень объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу. Утвержден постановлением Правительства РФ от 11 октября 2002 г. № 755

Инструкция по заполнению трудовых книжек. Утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69

Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Утвержден постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9

Приказ Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. № 49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия»

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации. Утверждено приказом Министерства образования Российской Федерации от 26 ноября 2002 г. № 4114

Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Утверждено приказом Министерства образования

Российской Федерации от 26 июня 2000 г. № 1908 (в ред. от 6 августа 2009 г.)

Приказ Минздравсоцразвития России от 2 декабря 2009 г. № 939н «Об утверждении примерной формы трудового договора, заключаемого работодателем (судовладельцем) и работником для работы в составе экипажей морских судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации»

Приказ ФФОМС от 19 августа 2008 г. № 180 «Об утверждении Положения о защите персональных данных работников Федерального фонда обязательного медицинского страхования» (в ред. от 23 марта 2009 г.)

Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» (в ред. от 8 апреля 2009 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г.)

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»

Постановление Правительства РФ

от 16 апреля 2003 г.

«О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ»

(в ред. от 19 мая 2008 г.)

В соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации **Правительство Российской Федерации постановляет:**

1. Утвердить прилагаемые:
форму трудовой книжки и форму вкладыша в трудовую книжку;
Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

2. Установить, что трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 1 января 2004 г.

Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленно-го образца действительны и обмену на новые не подлежат.

3. Министерству финансов Российской Федерации:

а) утвердить образцы трудовой книжки и вкладыша в нее, а также технические требования к изготовлению их бланков;

б) обеспечить на подведомственных предприятиях изготовление по единому образцу бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

в) утвердить порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в нее.

4. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

а) утвердить инструкцию по заполнению трудовых книжек;

б) давать разъяснения по вопросам применения Правил, утвержденных настоящим Постановлением.

5. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации провести необходимую работу по введению в организациях, находящихся на их территории, трудовых книжек и вкладышей в них нового образца.

*Утверждена
Постановлением Правительства
Российской Федерации
от 16 апреля 2003 г. № 225*

**ФОРМА ТРУДОВОЙ КНИЖКИ
(Обложка)**

**Герб
Российской Федерации**

**ТРУДОВАЯ КНИЖКА
(Титульный лист)**

**Герб
Российской Федерации**

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата рождения _____

(число, месяц, год)

Образование _____

Профессия, специальность _____

Дата заполнения _____

(число, месяц, год)

Подпись владельца книжки _____

М.П.

Подпись лица, ответственного за ведение
трудовых книжек

(разборчиво)

Сведения о работе

Серия и номер* (10 разворотов)

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

Сведения о награждении

Серия и номер (10 разворотов)

№ записи	Дата			Сведения о награждении (поощрении)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

* Серия и номер указываются на одной из четырех страниц каждого развернутого листа трудовой книжки.

*Утверждена
Постановлением Правительства
Российской Федерации
от 16 апреля 2003 г. № 225*

ФОРМА ВКЛАДЫША В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ

ВКЛАДЫШ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ (без трудовой книжки недействителен)

Герб
Российской Федерации

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата рождения _____

(число, месяц, год)

Образование _____

Профессия, специальность _____

Дата заполнения _____

(число, месяц, год)

Подпись владельца книжки _____

М.П.

Подпись лица, ответственного за ведение
трудовых книжек

(разборчиво)

Вкладыш в трудовую книжку изготавливается по утвержденной форме трудовой книжки. Объем вкладыша: «Сведения о работе» — 9 разворотов, «Сведения о награждениях» — 8 разворотов.

*Утверждены
Постановлением Правительства
Российской Федерации
от 16 апреля 2003 г. № 225*

**ПРАВИЛА
ведения и хранения трудовых книжек, изготовления
бланков трудовой книжки и обеспечения ими
работодателей**

(в ред. от 19 мая 2008 г.)

I. Общие положения

1. Настоящие Правила устанавливают порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

2. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

3. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.

Работодатель — физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

4. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об уволь-

нении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

5. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6. Трудовые книжки ведутся на государственном языке Российской Федерации, а на территории республики в составе Российской Федерации, установившей свой государственный язык, оформление трудовых книжек может наряду с государственным языком Российской Федерации вестись и на государственном языке этой республики.

7. Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

II. Ведение трудовых книжек

8. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

9. В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике:

а) фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) — на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

б) образование, профессия, специальность — на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

10. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, 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).

11. Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер.

12. 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.

Форма личной карточки утверждается Федеральной службой государственной статистики.

13. Трудовая книжка заполняется в порядке, утверждаемом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

14. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

15. При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 4 и 10 этой статьи)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт части первой указанной статьи.

16. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

17. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

19. При прекращении трудового договора с работником, осужденным в соответствии с приговором суда к лишению права зани-

мать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать (какой деятельностью лишен права заниматься).

20. Сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой работы) по желанию работника вносятся по месту основной работы в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

21. В трудовую книжку по месту работы также вносится с указанием соответствующих документов запись:

а) о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе», а также о времени службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах;

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

22. Соответствующие записи, внесенные в трудовую книжку лиц, освобожденных от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненных от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, установленными соответственно оправдательным приговором либо постановлением (определением) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью их участия в совершении преступления, признаются недействительными. Работодатель по письменному заявлению работника выдает ему дубликат трудовой книжки без записи, признанной недействительной. Дубликат трудовой книжки выдается указанным лицам в порядке, установленном настоящими Правилами.

В трудовые книжки лиц, отбывших исправительные работы без лишения свободы, вносится по месту работы запись о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой

стаж. Указанная запись вносится в трудовые книжки по окончании фактического срока отбытия наказания, который устанавливается по справкам органов внутренних дел.

При увольнении осужденного с работы в установленном порядке и поступлении его на новое место работы соответствующие записи вносятся в трудовую книжку в той организации, в которую он был принят или направлен.

23. При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника вносится по последнему месту работы запись о восстановлении непрерывного трудового стажа с указанием соответствующего документа.

24. В трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом работодателями;

в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

25. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

III. Внесение изменений и исправлений в трудовую книжку.

Дубликат трудовой книжки

26. Изменение записей о фамилии, имени, отчестве и дате рождения, а также об образовании, профессии и специальности работника производится работодателем по последнему месту работы на основании паспорта, свидетельства о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов.

27. В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где

была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь.

28. Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации — работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа.

Если неправильная или неточная запись в трудовой книжке произведена работодателем — физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, и деятельность его прекращена в установленном порядке, исправление производится работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа.

29. Исправленные сведения должны полностью соответствовать документу, на основании которого они были исправлены. В случае утраты такого документа либо несоответствия его фактически выполнявшейся работе исправление сведений о работе производится на основании других документов, подтверждающих выполнение работ, не указанных в трудовой книжке.

Свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей, за исключением записей, в отношении которых имеется судебное решение, а также случаев, предусмотренных пунктом 34 настоящих Правил.

30. В разделах трудовой книжки, содержащих сведения о работе или сведения о награждении, зачеркивание неточных или неправильных записей не допускается.

Изменение записей производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей.

В таком же порядке производится изменение записи об увольнении работника (переводе на другую постоянную работу) в случае признания увольнения (перевода) незаконным.

31. Лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления.

32. При оформлении дубликата трудовой книжки, осуществляемом в соответствии с настоящими Правилами, в него вносятся:

а) сведения об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления к данному работодателю, подтвержденном соответствующими документами;

б) сведения о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Общий стаж работы записывается суммарно, т.е. указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения работодателя, периодов работы и должностей работника.

Если документы, на основании которых вносились записи в трудовую книжку, не содержат полных сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в этих документах сведения.

33. При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной.

Трудовая книжка оформляется в установленном порядке и возвращается ее владельцу.

В таком же порядке выдается дубликат трудовой книжки, если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана и т.п.).

34. При массовой утрате работодателем трудовых книжек работников в результате чрезвычайных ситуаций (экологические и техногенные катастрофы, стихийные бедствия, массовые беспорядки и другие чрезвычайные обстоятельства) трудовой стаж этих работников устанавливается комиссией по установлению стажа, создаваемой органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации. В состав такой комиссии включаются представители работодателей, профсоюзов или иных уполномоченных работниками представительных органов, а также других заинтересованных организаций.

Установление факта работы, сведений о профессии (должности) и периодах работы у данного работодателя осуществляется комиссией на основании документов, имеющихся у работника (справка, профсоюзный билет, учетная карточка члена профсоюза, расчетная книжка и т.п.), а в случае их отсутствия — на основании показаний

двух и более свидетелей, знающих работника по совместной с ним деятельности у одного работодателя или в одной системе.

Если работник до поступления к данному работодателю уже работал, комиссия принимает меры к получению документов, подтверждающих этот факт.

По результатам работы комиссии составляется акт, в котором указываются периоды работы, профессия (должность) и продолжительность трудового стажа работника.

Работодатель на основании акта комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки.

В случае если документы не сохранились, стаж работы, в том числе установленный на основании свидетельских показаний, может быть подтвержден в судебном порядке.

IV. Выдача трудовой книжки при увольнении (прекращении трудового договора)

35. При увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы у данного работодателя, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью работодателя и подписью самого работника (за исключением случаев, указанных в пункте 36 настоящих Правил).

Если трудовая книжка заполнялась на государственном языке Российской Федерации и на государственном языке республики в составе Российской Федерации, заверяются оба текста.

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная

запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном настоящими Правилами.

36. В случае если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) 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 ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

37. 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.

V. Вкладыш в трудовую книжку

38. В случае если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, в трудовую книжку вшивается вкладыш, который оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка.

Вкладыш без трудовой книжки недействителен.

39. При выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится штамп с надписью «Выдан вкладыш» и указывается серия и номер вкладыша.

VI. Учет и хранение трудовых книжек

40. С целью учета трудовых книжек, а также бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, у работодателей ведутся:

а) приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

б) книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Формы указанных книг утверждаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

41. В приходно-расходную книгу по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, которая ведется бухгалтерией организации, вносятся сведения обо всех операциях, связанных с получением и расходованием бланков трудовой книжки и вкладыша в нее, с указанием серии и номера каждого бланка.

В книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, которая ведется кадровой службой или другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников, регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши в них с указанием серии и номера, выданные работникам вновь.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и книга учета движения трудовых книжек и вкладышей в них должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы.

42. Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее хранятся в организации как документы строгой отчетности и выдаются лицу, ответственному за ведение трудовых книжек, по его заявке.

По окончании каждого месяца лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, обязано представить в бухгалтерию организации отчет о наличии бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и о суммах, полученных за оформленные трудовые книжки и вкладыши в них, с приложением приходного ордера кассы организации. Испорченные при заполнении бланки трудовой книжки и вкладыша в нее подлежат уничтожению с составлением соответствующего акта.

43. Трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся до востребования у работодателя (в организации или у физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем) в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством Российской Федерации об архивном деле.

44. Работодатель обязан постоянно иметь в наличии необходимое количество бланков трудовой книжки и вкладышей в нее.

VII. Ответственность за соблюдение порядка ведения трудовых книжек

45. ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возлагается на работодателя.

Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

За нарушение установленного настоящими Правилами порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

VIII. Изготовление бланков трудовой книжки и обеспечение ими работодателей

46. Изготовление бланков трудовой книжки и вкладыша в нее и обеспечение ими работодателей на платной основе осуществляются в порядке, утвержденном Министерством финансов Российской Федерации.

Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее имеют соответствующую степень защиты.

47. При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша в нее работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 34 и 48 настоящих Правил.

48. В случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки или вкладыша в нее, а также в случае их порчи не по вине работника стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем.

Постановление
Министерства труда и социального развития
Российской Федерации
от 10 октября 2003 г. № 69
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ ПО ЗАПОЛНЕНИЮ
ТРУДОВЫХ КНИЖЕК»
(извлечение)

Настоящая Инструкция в соответствии с пунктом 13 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (далее — Правила ведения трудовых книжек), утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», устанавливает порядок заполнения трудовых книжек, вкладышей в них, дубликатов трудовых книжек (далее — трудовые книжки).

1. Общие положения

1.1. Записи дат во всех разделах трудовых книжек производятся арабскими цифрами (число и месяц — двузначными, год — четырехзначными). Например, если работник принят на работу 5 сентября 2003 г. в трудовой книжке делается запись: «05.09.2003».

Записи производятся аккуратно, перьевой или гелевой ручкой, ручкой-роллером (в том числе шариковой), световодостойкими чернилами (пастой, гелем) черного, синего или фиолетового цвета и без каких-либо сокращений. Например, не допускается писать «пр.» вместо «приказ», «расп.» вместо «распоряжение», «пер.» вместо «переведен» и т.п.

1.2. В разделах «Сведения о работе» и «Сведения о награждении» трудовой книжки зачеркивание ранее внесенных неточных, неправильных или иных признанных недействительными записей не допускается.

Например, при необходимости изменения конкретной записи о приеме на работу в разделе «Сведения о работе» после соответствующей последней в данном разделе записи указывается последующий порядковый номер, дата внесения записи, в графе 3 делается за-

пись: «Запись за номером таким-то недействительна». После этого производится правильная запись: «Принят по такой-то профессии (должности)» и в графе 4 повторяется дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку, либо указывается дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, на основании которого вносится правильная запись.

В таком же порядке признается недействительной запись об увольнении, переводе на другую постоянную работу в случае признания незаконности увольнения или перевода самим работодателем, контрольно-надзорным органом, органом по рассмотрению трудовых споров или судом и восстановления на прежней работе или изменения формулировки причины увольнения. Например: «Запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе». При изменении формулировки причины увольнения делается запись: «Запись за номером таким-то недействительна, уволен (указывается новая формулировка)». В графе 4 делается ссылка на приказ (распоряжение) или иное решение работодателя о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения.

При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую постоянную работу, впоследствии признанной недействительной, по письменному заявлению работника выдается дубликат трудовой книжки без внесения в него записи, признанной недействительной. При этом в правом верхнем углу первой страницы дубликата трудовой книжки делается надпись: «Дубликат». На первой странице (титальном листе) прежней трудовой книжки пишется: «Взамен выдан дубликат» с указанием его серии и номера.

2. Заполнение сведений о работнике

2.1. Предусмотренные Правилами ведения трудовых книжек сведения о работнике, указываемые на первой странице (титальном листе) трудовых книжек, заполняются следующим образом:

фамилия, имя и отчество указываются полностью, без сокращения или замены имени и отчества инициалами, дата рождения записывается полностью (число, месяц, год) на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность (например, военного билета, заграничного паспорта, водительских прав и др.);

запись об образовании (основном общем, среднем общем, начальном профессиональном, среднем профессиональном, высшем профессиональном и послевузовском профессиональном) осуществляется только на основании надлежаще заверенных документов (аттестата, удостоверения, диплома и т.п.);

запись о незаконченном образовании соответствующего уровня может быть произведена на основании представленных надлежаще заверенных документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки образовательного учреждения и т.п.);

профессия и/или специальность указываются на основании документов об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки) или других надлежаще оформленных документов.

2.2. После указания даты заполнения трудовой книжки работник своей подписью на первой странице (титульном листе) трудовой книжки заверяет правильность внесенных сведений.

Первую страницу (титульный лист) трудовой книжки подписывает также лицо, ответственное за выдачу трудовых книжек, после чего ставится печать организации (печать кадровой службы), в которой впервые заполнялась трудовая книжка.

2.3. Изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся на основании паспорта, свидетельства о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов и со ссылкой на их номер и дату.

Указанные изменения вносятся на первую страницу (титульный лист) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы делаются на внутренней стороне обложки трудовой книжки и заверяются подписью работодателя или специально уполномоченного им лица и печатью организации (или печатью кадровой службы).

2.4. Изменение (дополнение) на первой странице (титульном листе) трудовой книжки записей о полученных новых образовании, профессии, специальности осуществляется путем дополнения имеющихся записей (если они уже имеются) или заполнения соответствующих строк без зачеркивания ранее внесенных записей.

3. Заполнение сведений о работе

3.1. В графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии).

Под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата приема на работу.

В графе 3 делается запись о принятии или назначении в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенно-го), наименования должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации, а в графу 4 заносятся дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя, согласно которому работник принят на работу. Записи о наименовании должности (работы), специальности, профессии с указанием квалификации производятся, как правило, в соответствии со штатным расписанием организации. В случае, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, предусмотренным соответствующими квалификационными справочниками.

Изменения и дополнения, внесенные в установленном порядке в квалификационные справочники, штатное расписание организации, доводятся до сведения работников, после чего в их трудовые книжки на основании приказа (распоряжения) или иного решения работодателя вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, категория и т.п.), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Установление работнику второй и последующей профессии, специальности или иной квалификации отмечается в трудовой книжке с указанием разрядов, классов или иных категорий этих профессий, специальностей или уровней квалификации. Например, слесарю-ремонтнику была установлена вторая профессия «Электрогазосварщик» с присвоением 3 разряда. В этом случае в трудовой книжке в

графе 1 раздела «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата установления второй профессии, в графе 3 делается запись: «Установлена вторая профессия «Электрогазоварщик» с присвоением 3 разряда», в графе 4 указывается соответствующее удостоверение, его номер и дата.

По желанию работника запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В графе 1 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата приема на работу в качестве совместителя, в графе 3 делается запись о принятии или назначении в качестве совместителя в структурное подразделение организации с указанием его конкретного наименования (если условие о работе в конкретном структурном подразделении включено в трудовой договор в качестве существенного), наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификации, в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер. В таком же порядке производится запись об увольнении с этой работы.

3.2. Если за время работы работника наименование организации изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись: «Организация такая-то с такого-то числа переименована в такую-то», а в графе 4 проставляется основание переименования — приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

3.3. В трудовые книжки лиц, отбывших наказание в виде исправительных работ, запись о невключении времени работы в период отбытия наказания в непрерывный трудовой стаж вносится следующим образом. В разделе «Сведения о работе» трудовой книжки в графе 1 ставится порядковый номер записи, в графе 2 — дата внесения записи, в графе 3 делается запись: «Время работы с такой-то даты (число, месяц, год) по такую-то дату (число, месяц, год) не засчитывается в непрерывный трудовой стаж». В графе 4 указывается основание для внесения записи в трудовую книжку — приказ (распоряжение) или иное решение работодателя (изданный в соответствии с приговором (определением) суда), его дата и номер.

3.4. При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника по последнему месту работы в графу 3 раздела «Сведения о работе» вносится запись: «Непрерывный трудовой стаж восстановлен с такого-то числа, месяца, года», в графе 4 делается ссылка на соответствующее наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер.

4. Заполнение сведений о награждении

Порядок внесения сведений о награждении следующий: в графе 3 раздела «Сведения о награждении» трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии); ниже в графе 1 ставится порядковый номер записи (нумерация, нарастающая в течение всего периода трудовой деятельности работника); в графе 2 указывается дата награждения; в графе 3 записывается, кем награжден работник, за какие достижения и какой наградой; в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер.

5. Заполнение сведений об увольнении (прекращении трудового договора)

5.1. Запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовой книжке работника производится в следующем порядке: в графе 1 ставится порядковый номер записи; в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора); в графе 3 делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора); в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, — приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

Датой увольнения (прекращения трудового договора) считается последний день работы, если иное не установлено федеральным законом, трудовым договором или соглашением между работодателем и работником.

Например, при прекращении трудового договора с работником в связи с сокращением штата работников 10 октября 2003 г. определено последним днем его работы. В трудовой книжке работника должна быть произведена следующая запись: в графе 1 раздела «Сведения

о работе» ставится порядковый номер записи, в графе 2 указывается дата увольнения (10.10.2003), в графе 3 делается запись: «Уволен по сокращению штата работников организации, пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации», в графе 4 указывается дата и номер приказа (распоряжения) или иного решения работодателя об увольнении.

5.2. При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 4 и 10 этой статьи), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

Например: «Уволен по соглашению сторон, пункт 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволен по собственному желанию, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

5.3. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации либо иные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренные законодательством.

Например: «Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволен в связи с прекращением допуска к государственной тайне, пункт 12 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

5.4. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Например: «Уволен в связи с неизбранием на должность, пункт 3 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника, пункт 6 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации».

5.5. При прекращении трудового договора по дополнительным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, в трудовую книж-

ку вносятся записи об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

Например: «Уволен в связи с повторным в течение года грубым нарушением устава образовательного учреждения, пункт 1 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволен в связи с достижением предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы, пункт 2 (1) статьи 25 Федерального закона от 31.07.1995 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации».

5.6. При расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. Например: «Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

**6. Особенности заполнения сведений об увольнении
(прекращении трудового договора) и приеме (назначении)
на работу в связи с переводом работника на другую постоянную
работу к другому работодателю (в другую организацию)
или его переходом на выборную работу (должность)**

6.1. При увольнении (прекращении трудового договора) в связи с переводом работника на другую постоянную работу к другому работодателю (в другую организацию) в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки указывается, в каком порядке осуществляется перевод: по просьбе работника или с его согласия.

При приеме на новое место работы в трудовой книжке работника в графе 3 раздела «Сведения о работе» делается запись, предусмотренная п. 3.1 настоящей Инструкции, с указанием при этом, что работник принят (назначен) в порядке перевода.

6.2. При увольнении (прекращении трудового договора) в связи с переходом работника на выборную работу (должность) к другому ра-

ботодателю (в другую организацию) в трудовой книжке делается запись: «Уволен в связи с переходом на выборную работу (должность) в (указывается наименование организации), пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

На новом месте работы после указания полного наименования выборного органа, а также сокращенного наименования выборного органа (при его наличии) в графе 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки делается запись о том, на какую работу (должность) избран работник, а в графе 4 указывается решение выборного органа, дата и номер его принятия.

7. Особенности заполнения дубликата трудовой книжки

7.1. Дубликат трудовой книжки заполняется в соответствии с разделами 1—6 настоящей Инструкции.

7.2. Если работник до поступления в данную организацию (к данному работодателю) уже работал, то при заполнении дубликата трудовой книжки в разделе «Сведения о работе» в графе 3, прежде всего, вносится запись об общем и/или непрерывном трудовом стаже работы в качестве работника до поступления в данную организацию (к данному работодателю), подтвержденном соответствующими документами.

Общий стаж работы записывается суммарно, т.е. указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения, у какого работодателя, в какие периоды времени и на каких должностях работал в прошлом владелец трудовой книжки.

После этого общий и/или непрерывный трудовой стаж работы, подтвержденный надлежаще оформленными документами, записывается по отдельным периодам работы в следующем порядке: в графе 2 указывается дата приема на работу; в графе 3 записывается наименование организации (работодателя), где работал работник, а также структурное подразделение и работа (должность), специальность, профессия с указанием квалификации, на которую был принят работник.

Если представленными документами подтверждается, что работник переводился на другую постоянную работу в той же организации (у того же работодателя), то об этом также делается соответствующая запись.

Затем в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора), а в графе 3 — причина (основание) увольнения, если в представленном работником документе имеются такие данные.

В том случае, когда документы не содержат полностью указанных выше сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в документах сведения.

В графе 4 указывается наименование, дата и номер документа, на основании которого произведены соответствующие записи в дубликate. Оригиналы документов, подтверждающих стаж работы, после снятия с них копий и надлежащего их заверения работодателем или кадровой службой возвращаются их владельцу. Работодатель обязан оказать содействие работнику в получении документов, подтверждающих стаж его работы, предшествующий поступлению на работу к данному работодателю.

Задачи

Заключение трудового договора

1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

2. Какие документы предоставляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:

- а) врача городской больницы;
- б) слесаря-инструментальщика организации;
- в) доцента высшего учебного заведения;
- г) кассира-инкассатора организации?

3. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

паспорт;

трудовую книжку;

копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;

характеристику с последнего места работы;

справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

4. С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 20 марта, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

5. С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

6. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора?

7. При заключении трудового договора с Борисовым о его работе в должности инженера-конструктора I категории конструкторского бюро руководитель организации предложил в указанный договор включить следующие условия:

о режиме работы и отдыха;

об условиях оплаты труда;

о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка организации;

об обязательстве Борисова в течение первых двух лет работы не использовать ежегодный или другие виды отпусков (учебный, по уходу за больными членами семьи и др.);

об обязательстве не принимать участия в забастовке;

об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия руководителя организации? Каков порядок заключения трудового договора, в какой форме и каково его содержание?

8. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор, наряду с другими условиями, следующие обязанности сторон:

Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 6 месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в те-

чение последующих 6 месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

9. Техник организации Костин отказался от подписания срочного трудового договора с той же организацией, которая была преобразована в Открытое акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственной организации произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор Открытого акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

10. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

11. Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

12. В распоряжении «О порядке приема на работу в аппарат администрации области», подписанном главой администрации области, указывалось, что для поступления на работу в аппарат области требуется представить следующие документы:

- характеристику с последнего места работы;
- декларацию о доходах;
- справки лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Предусмотрены ли эти документы действующим законодательством? Правомерно ли это распоряжение?

13. Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, предоставив все необходимые документы и получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заявлении, и была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна. Шумилина обратилась в суд с заявлением об отказе в приеме на работу. В судебном заседании Шумилина ссылалась на то, что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна. Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работу Шумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимая подготовка с точки зрения деловых качеств для выполнения работы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею был представлен диплом об окончании вуза по специальности и квалификации, требуемых для работы в должности инженера-экономиста и трудовая книжка, подтверждающая стаж работы по специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу? Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности? Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд?

14. Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой, как не выдержавшей испытания.

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Никоновой?

Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

Переводы на другую работу, изменение условий трудового договора

1. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта?

Должен ли быть указан срок перевода Сергеева?

Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

2. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланава. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1.

Светланава от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светланаовой?

3. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

4. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики не признала производственной необходимости в переводе электромонтера Б. с участка № 4 на участок № 3 для производства ремонтных работ без его согласия.

Судебная коллегия указала, что на участке № 3 имеется служба, которая осуществляет соответствующий ремонт, поэтому перевод Б. без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости.

Правильно ли разрешил Верховный Суд Республики это дело?

Что имело место в данном случае — перевод или перемещение и как они соотносятся с производственной необходимостью?

5. Приказом директора организации технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех № 3 на один месяц в связи с производст-

венной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцеву было объявлено дисциплинарное взыскание — выговор. Он обратился в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые могли быть приняты работники со стороны и нет оснований для его перевода в связи с производственной необходимостью.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

6. В связи с начавшимся простоем в организации наладчик Киселев был переведен к другому работодателю (организацию) в той же местности сроком на два месяца.

По истечении одного месяца Киселев обратился к руководителю организации по месту своей работы (где он работал до перевода) с просьбой вернуть его на прежнее место работы. Ему отказали в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что Закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простоем.

Киселев обратился в суд с заявлением о восстановлении его на прежнюю работу.

Какое решение вынесет суд?

7. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

8. Бражников был принят на работу на участок № 4 ПМК треста «Спецгазремстрой» в качестве машиниста крана-трубоукладчика. Затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Бражников без его согласия был переведен на работу на участок № 3. Считая, что допущено нарушение его трудовых прав, Бражников обратился в комиссию по трудовым спорам, и, не согласившись с ее решением, обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу.

Ответчик возражая против иска, пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения существенных условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение не требует согласия работника.

Истец в подтверждение своих требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем переведен на участок № 5 с его согласия. Перевод на участок № 3 произведен без его согласия. Участок № 3 находится на расстоянии 500 км от участка № 5, к тому же участок № 5 не укомплектован кадрами, а на участке № 3 нет вакансий.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?

9. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при Научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ.

Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в суд.

На заседании суда заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте работы значительно превышает ее преднюю оплату труда.

Какое решение вынесет суд?

10. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он был переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд.

Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

11. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции. **Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?**

12. Техник-нормировщик механического цеха Климов был перемещен на ту же должность в отдел главного механика. Против перевода он возражал, считая, что в отделе главного механика у него совершенно другая работа, поскольку он должен выполнять свои обязанности, охватывая все предприятие в целом, а не только механический цех. Он также указывал, что работа в отделе главного механика требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего профессионального учебного заведения и требуется для замещения должности техника-нормировщика.

Директор предприятия ссылаясь на то, что в аппарате дирекции имеются инженеры-нормировщики, а в отделе главного механика достаточно техника-нормировщика, и что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение, не требующее согласия работника.

Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

13. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора организации 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась аккуратно.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Пономарева обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

14. В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела главного механика Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обратился в суд, считая, что имеет место перевод без его согласия.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

15. Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в другой цех того же завода с обычными условиями труда. В течение 10 дней Митин не выполнял норму выработки на новой работе. После приобретения производственного опыта к концу месяца он не только выполнил, но и перевыполнил месячную норму выработки. Однако его средний заработок на новой работе оказался ниже.

Как будет оплачиваться труд Митина за время простоя вследствие простоя? Каков срок перевода?

Прекращение трудового договора

1. Мастер инструментального цеха ОАО «Моторостроитель» Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет. Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

2. Приказами по ЗАО «Чистое небо» от 10 мая Васьков и Емельяненко были уволены с работы в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий трудового договора. Работники обратились в суд, требуя восстановления на работе и оплаты вынужденного прогула.

Ответчик против иска возражал, заявив, что еще в январе Васьков и Емельяненко были предупреждены об изменении графика работы и переходе с апреля месяца из смены (день — в ночь) на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, но работать в новых условиях отказались. Он также пояснил, что в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка дня работников АО графика сменности утверждаются его генеральным директором.

В заявлении в суд истцы указывали на то, что с начала года начал действовать график сменности (день — ночь с двумя выходными), с которым они были согласны. Однако администрация продолжала требовать выполнения работы по графику «пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями» и уволила их ввиду отказа от работы по этому графику.

Предложите свое решение по данному трудовому спору.

3. Бычков более 10 лет года работал водителем автобуса в пассажирском автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2009 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Бычков обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях, выразившихся в переводе водителей автобусов на работу по методу фиксированной выручки. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. По методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, с 2003 г.

Бычков также заявил, что в связи со сложившимися с руководством предприятия отношениями ему постоянно завышали плановую выручку, что не давало ему возможности выполнять план. Кроме того, Бычков ссылался и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него, как от ненужного работника, поскольку он неоднократно об-

ращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы Вы рассмотрели данное дело?

4. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

5. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее, это стало известно руководству ОАО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

6. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе — в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

7. Рабочий муниципального унитарного предприятия «Теплоэлектроцентральный» Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей — отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе.

Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

8. 18 декабря приказом директора ООО «Все для дома» заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова?

В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей?

9. Техник производственного кооператива «Сервис» Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

10. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме «АВС», был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения — увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на «собственное желание», чем удовлетворил иск Петрова.

Дайте оценку данной ситуации.

11. Токарь муниципального унитарного предприятия Новиков был уволен за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения, что было замечено и зафиксировано за 30 минут до окончания его смены. Считая свое увольнение неправильным, Новиков обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он, в частности, указал, что в этот рабочий день он выполнил свою норму выработки еще за час до окончания смены и не был отстранен руководством от работы.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

12. Дежурный контролер отдела технического контроля ООО «Бриз» Арцукевич был уволен за нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения. Считая свое увольнение неправильным, Арцукевич обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в тот день он себя плохо почувствовал и принял лекарство, которое ему дали коллеги по работе. Однако реакция на лекарство оказалась для него совершенно неожиданной — у него кружилась голова, он испытывал общую слабость организма. Начальник же цеха обвинил его в том, что

он находился в состоянии наркотического опьянения, с чем Арцукевич категорически не согласен.

Правильно ли повел себя представитель работодателя в данном случае? Как бы Вы оценили данную ситуацию?

13. Бригадир участка переработки сырья ОАО «Химик» Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премировании по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

14. За злоупотребления в работе кассира ЗАО «Красный ткач» Федоровой против нее было возбуждено уголовное дело. В этой связи общее собрание трудового коллектива ЗАО поставило перед генеральным директором вопрос о ее увольнении. Учитывая мнение коллектива, генеральный директор издал приказ об увольнении Федоровой в связи с утратой доверия к ней.

Через два месяца уголовное дело в отношении Федоровой было прекращено. Федорова обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе, оплаты вынужденного прогула, а также возмещения морального вреда.

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

15. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту.

Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

16. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных камешников, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора.

Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, должен вынести суд?

17. Лайкина была принята на работу в ООО «Красота» в качестве мастера-парикмахера 12 января 2010 г. сроком на четыре месяца. 12 мая был издан приказ о ее увольнении в связи с истечением срока трудового договора. 18 мая Лайкина была принята на прежнюю должность сроком на один год. Через год был также издан приказ о ее увольнении — по тому же основанию.

Правильно ли было произведено увольнение Лайкиной в обоих случаях?

18. 19 октября 2009 г. инженер-экономист Миронова была ознакомлена с приказом председателя производственного кооператива «Бизнес-консультант» о расторжении с ней трудового договора в связи с истечением срока трудового договора. Миронова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что 19 октября 2006 г. с ней был заключен трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается приказом о ее приеме на работу, в котором нет оговорки о сроке действия договора. Кроме того, истица пояснила, что, по ее мнению, для кооператива такого профиля работа инженера-экономиста требуется постоянно и поэтому не может быть связана с каким-то конкретным временем ее выполнения (сезоном, событием и т.д.).

Ответчик иск не признал и пояснил, что Миронова при заключении трудового договора была предупреждена о том, что в соответст-

вии с Уставом кооператива его деятельность основана на личном труде его членов (участников). Поскольку член кооператива Мельянцева, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Миронова подлежит увольнению.

В каком порядке заключается срочный трудовой договор на определенный срок? Каким Вам представляется решение суда по данному спору?

19. Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по собственному желанию). Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения.

Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?

20. Инженер Шамонова 20 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля она подала второе заявление, в котором просила считать недействительным первоначально поданное заявление, так как она решила со своей работы не увольняться. В этот же день был издан приказ о ее увольнении согласно заявлению, поданному 20 апреля, с ней был произведен расчет и ей выдали трудовую книжку.

Считая увольнение неправильным, Шамонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен, по Вашему мнению, вынести суд в данном случае?

21. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия. Он обратился в суд с иском к ОАО «Лада-сервис» с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В подтверждение выдвинутых им требо-

ваний Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием «Автовазтехобслуживание» и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в ОАО «Лада-сервис» с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном ОАО.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией — преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Какое решение должен вынести суд?

21. Колесникова работала операционистом в филиале Сбербанка РФ. В связи с ликвидацией данного филиала она была уволена. Колесникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В своем исковом заявлении она пояснила, что работодатель не предложил ей вакантные должности в других филиалах Сбербанка РФ, соответствующие ее квалификации — ни в данном населенном пункте, ни в соседнем.

Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?

22. Директор ликвидированного государственного унитарного предприятия — ГУП «Опытно-металлургический завод» Власов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В обоснование своих требований Власов пояснил, что завод был не ликвидирован, а преобразован в ОАО «Металлист», т.е., произошла смена собственника ГУП. Поскольку сокращение штата работников не проводилось, то не было и оснований для расторжения трудового договора с ним.

Ответчик, не согласившись с иском, аргументировал свою позицию тем, что ликвидация ГУП подтверждается актом государственной регистрации, точно так же, как и возникновение нового юридического лица — ОАО, у руководства которого были все основания расторгнуть трудовой договор с Власовым.

Каково Ваше мнение по данному вопросу?

23. Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия «Валенки». В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановле-

нии на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности.

Ответчик иск не признал и в подтверждение своей позиции сослался на то, что Богачеву в порядке трудоустройства предлагались другие должности, от которых он отказался.

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

24. Генералова работала секретарем потребительского кооператива «Луч». В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата.

Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов.

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

25. Огнева, проработавшая в должности инженера завода «Маяк» 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией завода по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указывая, что она является студент-

кой вечернего отделения института, имеет на иждивении двух маленьких детей. По работе всегда характеризовалась положительно, повышает квалификацию. Оставленный на работе инженер Руттер, имеющий высшее образование, работает на «Маяке» только 8 месяцев, его общий стаж работы инженером составляет два года, иждивенцев он не имеет.

Какое решение следует вынести суду?

26. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова — одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению был уволен, следует вынести суду?

27. В связи с внедрением новых приборов техник-оператор завода «Алмаз» Твердохлебов был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой им должности, вследствие недостаточной квалификации.

Твердохлебов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом он указал, что имеет среднетехническое специальное образование, проработал на заводе более 10 лет, освоил работу на приборах нескольких поколений. С новыми приборами работать не может, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокой, чем у Твердохлебова, которому предлагали должность техника хозяйственного отдела, от которой он отказался.

Как Вы считаете, как можно решить данный трудовой спор?

28. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в ОАО «Энергия», в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья.

Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что инвалидность Ванина — III группа — является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

29. Уборщица литейного цеха автозавода Нестерова приказом генерального директора была уволена в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Нестерова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, представив при этом заключение областного клинического института об отсутствии у нее противопоказаний к работе уборщицей в литейном цехе.

Представитель ответчика иск не признал, пояснив, что фактически Нестерова была уволена в соответствии с постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 25 апреля 1978 г., запрещающим использование лиц, включенных в специальный список. Однако изменить формулировку причины увольнения ответчик отказался.

Можно ли расторгнуть трудовой договор с Нестеровой, и если можно, то по какому основанию?

30. Соколов, работавший прорабом в управлении специализированных работ, уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Основанием для увольнения явился отказ Соколова сдать экзамен по строительным нормам, охране труда, технике безопасности, а также правилам эксплуатации грузоподъемных кранов. За это Со-

колову объявили выговор, а затем уволили. Считая увольнение неправильным, Соколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула.

Как следует разрешить данный спор?

31. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия «Лидер» Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале они недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза.

Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

32. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципально-го унитарного предприятия «Восход» Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать «Скорую помощь» больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки «Скорой помощи» и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

33. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января он чувствовал себя нехорошо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался.

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде.

34. Против кассира ЗАО «Прометей» Холодович возбуждено уголовное дело в связи со злоупотреблениями в работе, обнаруженными при неоднократном снятии остатков наличных денег в кассе. Органы прокуратуры потребовали отстранить Холодович от обязанностей кассира и рекомендовали использовать ее на другой работе. Холодович перевели на должность табельщицы, но она от этой должности отказалась и подала заявление о немедленном увольнении по собственному желанию, однако в увольнении ей было отказано до окончания следствия.

Через два месяца уголовное дело в отношении Холодович было прекращено и генеральный директор издал приказ о ее увольнении согласно поданному ею заявлению. Холодович потребовала восстановления его в должности кассира и оплаты за вынужденный прогул.

Подлежат ли удовлетворению эти требования?

35. Овчинникова работала старшим кладовщиком склада ресторана. При инвентаризации склада были установлены излишки продуктов на 2750 руб. и факт передачи на кухню 50 кг картофеля вместо выписанного риса с целью уменьшения излишков по складу. В связи с этими фактами директор ресторана счел, что Овчинниковой не могут быть доверены какие-либо ценности и предупредил ее о предстоящем увольнении в связи с утратой доверия.

Овчинникова в свое оправдание представила объяснительную записку, из которой следовало, что излишки продуктов на складе были созданы искусственно из-за инвентаризации. Передача же картофеля вместо риса произошла по вине рабочих, перепутавших на складе мешки.

Какое решение, по Вашему мнению, может принять директор ресторана, ознакомившись с объяснением работницы?

36. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее трудовой книжке была сделана ссылка на подп. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ «Об образовании».

Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку «по собственному желанию».

Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК РФ, на Закон «Об образовании»? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятельно изменить причину формулировки увольнения в данном случае?

37. Водитель грузового автомобиля торговой фирмы «Топаз» Чуваев был лишен права на управление автомобилем за грубое нарушение правил дорожного движения и с ним был прекращен трудовой договор. Чуваев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем заявлении он указал, что у работодателя была возможность перевести его на другую работу в качестве автослесаря.

Какое решение должен вынести суд?

Раздел 8

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с рассмотрения рабочего времени как экономико-правовой категории.

Трудовая деятельность каждого работника, независимо от специфики его трудовой функции, протекает во времени. Поэтому время, затрачиваемое на труд, является основным мерилем эффективности трудового процесса. Этот процесс не может существовать без распределения его во времени. Кроме того, как отмечается в юридической литературе, он также не может осуществляться без учета применительно к работе отдельного субъекта труда (работника) и коллектива работающих, которые нуждаются в отдыхе, в разумном ограничении времени работы, в охране их жизни и здоровья от вредных, опасных и тяжелых условий труда и их неблагоприятных последствий¹. В связи с этим Конституция РФ закрепляет право каждого лица, работающего по трудовому договору, на отдых, гарантирует установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Как следует из положений Конституции РФ, право на отдых обеспечивается разумным ограничением рабочего времени, поскольку категория рабочего времени находится в диалектическом единстве с другой категорией — временем отдыха. от продолжительности рабочего времени зависит количество свободного времени, которое работники могут использовать для отдыха, удовлетворения своих культурных и других потребностей.

В соответствии с положениями Конституции РФ на уровне ТК РФ, важнейшего нормативного правового акта о труде, закреплены: максимальная продолжительность рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в течение суток, недели или другого календарного периода, запрещение ра-

¹ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: РПА МЮ РФ, 2002. — С. 162.

боты в нерабочее время и порядок привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни и т.д.

Следует обратить внимание на то, что помимо указанных конституционных положений современное российское законодательство о рабочем времени основывается также на международных правовых актах МОТ — Конвенции № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) и Рекомендации № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.).

Легальное определение рабочего времени закреплено в ст. 91 ТК РФ. Согласно данной статье рабочее время складывается из периодов двух видов:

времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности (т.е. фактически отработываемое время);

иных периодов времени, относящихся в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами к рабочему времени (т.е. периодов, в течение которых работник не работал, но которые, тем не менее, **в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ** включаются в рабочее время). К таким периодам, в частности, относятся перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей до 1,5 лет; периоды простоя не по вине работника, и др.

В связи с особенностями труда работников некоторых отраслей экономики периоды, включаемые в рабочее время, конкретизируются в отраслевых нормативных правовых актах. Так, согласно п. 10 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса», утвержденного приказом Министерства транспорта РФ от 18 октября 2005 г., рабочее время водителя состоит из разных периодов.

В рассматриваемой ст. 91 ТК РФ установлена **нормальная продолжительность** рабочего времени — 40 часов в неделю, а также закреплена обязанность работодателя вести учет времени, фактиче-

ски отработанного каждым работником. Рабочее время нормальной продолжительности распространяется на работников организаций, независимо от их организационно-правовых форм, так и **иных работодателей** и охватывает подавляющее большинство лиц, работающих по трудовому договору.

Исключение из общего правила об установлении рабочего времени нормальной продолжительности составляют работники, которым в целях охраны их труда ТК РФ и иными федеральными законами установлена **сокращенная продолжительность** рабочего времени. Сокращенное рабочее время для таких работников является полной мерой продолжительности труда так же, как и нормальное время для остальных лиц. Необходимо уяснить, какие факторы определяют право работника на сокращенное рабочее время, в чем отличие данной разновидности рабочего времени от другого его вида — **неполного** рабочего времени. Следует обратить внимание на продолжительность «ежедневной работы (смены)», именуемой также рабочим днем.

На продолжительность рабочего дня влияют также такие факторы, как следующий за рабочим днем выходной и праздничный день и выполнение работы в **ночное время**. Необходимо разобраться, каким образом указанные факторы влияют на продолжительность рабочего времени, каков порядок привлечения к работе в ночное время. Следует обратить внимание на то, что **трудовое** законодательство ограничивает привлечение отдельных категорий работников к работе в ночное время. Студенты должны знать, **работников** каких категорий запрещено привлекать к работе в ночное время, а каких можно привлечь только при наличии их письменного согласия и медицинского заключения, подтверждающего, что поручаемая им ночная работа не запрещена по состоянию здоровья.

По общему правилу продолжительность рабочего времени не может превышать нормальную, а для отдельных категорий работников — сокращенную продолжительность рабочего времени. Работа сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени может производиться только в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством. В соответствии с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г., такой работой является «сверхурочная работа» и «работа на условиях ненормированного рабочего дня». При этом законодатель отка-

зался от рассмотрения совместительства в качестве работы за пределами установленной продолжительной времени, что представляется оправданным, поскольку совместительство — это совершенно иное правовое явление, представляющее собой выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

Понятие сверхурочной работы закреплено в ст. 99 ТК РФ: это работа, **выполняемая** работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а **при суммированном учете рабочего времени** — сверх нормального числа часов за учетный период. Следует знать критерии отграничения сверхурочной работы от иной **формы** работы, т.е. выполняемой работниками за пределами **установленной им продолжительности рабочего времени**: работы, выполняемой работником с ненормированным рабочим днем.

Студенты также должны видеть отличия между указанной работой сверх установленной продолжительности рабочего времени и работой, выполненной работником у этого же работодателя в порядке внутреннего совместительства.

Для этого необходимо изучить процедуру привлечения работника к сверхурочным работам; круг лиц, которых запрещено привлекать к сверхурочным работам, а также лиц, привлечение которых к таким работам допускается только с их письменного согласия и в соответствии с медицинским заключением. Следует также знать, в каких ситуациях работодатель вправе привлекать работников к сверхурочной работе без их письменного согласия. Кроме того, необходимо учитывать такие гарантии, предоставляемые работникам, как установление трудовым законодательством предельного числа часов сверхурочной работы для работников и повышенную оплату этой сверхурочной работы.

В решении вопросов об использовании рабочего времени большое значение имеет **режим рабочего времени**. Под режимом рабочего времени понимается порядок его распределения в рамках определенного календарного периода (рабочего дня, недели, месяца, более длительного учетного периода).

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предос-

тавлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу 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, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором (ч. 1 ст. 100 ТК РФ).

Следует уяснить сущность каждого из перечисленных режимов, процедуру и условия их введения. Необходимо обратить внимание на то, что особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК РФ).

С режимом рабочего времени связан его **учет**. Согласно ч. 3 ст. 91 ТК РФ, на работодателя возложена обязанность вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Учету подлежит все время работы: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные, праздничные дни, сверхурочные часы работы и т.д. Учет рабочего времени может быть **ежедневным, еженедельным и суммированным**. Необходимо рассмотреть условия, при которых применяется тот или иной вид учета рабочего времени. Особое внимание следует уделить рассмотрению вопроса о суммированном учете рабочего времени и о сфере его применения.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение рабочего времени и поясните.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
4. Определите продолжительность ежедневной работы (смены).

5. Дайте понятие сверхурочной работы и определите порядок привлечения к ней.

6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени?

7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы Вам известны?

8. Раскройте понятия ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.

Литература

Венедиктов В.С. Рабочее время и время отдыха. — Харьков, 1987.
Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. — М., 1966.
Коршунов Ю.К. Рабочее время // Практика применения Трудового кодекса РФ. — М., 2003.

Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации. — М., 1997.

Курочкина М.Г. О проблемах учета рабочего времени работников и его оплаты работодателями — индивидуальными предпринимателями // Трудовое право. — 2008. — № 1.

Мионов В.И. Рабочее время // Трудовое право. — 2002. — № 8.

Островский Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих. — Мн., 1986.

Петров П.П. Рабочее время и время отдыха. — М.: Проспект, 2001.

Савельева Н.Н. Рабочее время // Трудовое право. — 2003. — № 1.

Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. — М., 2000.

Холина И.А. Рабочее время и время отдыха авиационного персонала гражданской авиации в локальных нормативных актах // Трудовое право. — 2007. — № 1.

Чиканова Л. Рабочее время // Хозяйство и право. — 2006. — № 10.

Нормативные акты

Конституция РФ

Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю (1935 г.)

Трудовой кодекс РФ

Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Постановление Правительства РФ от 15 мая 1998 г. № 452 «О доплате работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно»

Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (в ред. от 1 февраля 2005 г.)

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»

Постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» (в ред. от 1 февраля 2005 г.)

Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (в ред. от 18 августа 2008 г.)

Постановление Минтруда России от 12 июля 1999 г. № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»

Приказ Минздравсоцразвития России от 22 марта 2010 г. № 499 «Об утверждении условий предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, за-

нятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест»

Приказ МПС РФ от 5 марта 2004 г. № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов» (в ред. от 28 марта 2007 г.)

Приказ Минтранса России от 21 ноября 2005 г. № 139 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» (в ред. от 15 мая 2009 г.)

Приказ Минтранса России от 8 июня 2005 г. № 63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (в ред. от 26 февраля 2007 г.)

Приказ Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса»

Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»

Постановление Правительства РФ
от 22 июля 2008 г. № 554
**«О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ПОВЫШЕНИЯ ОПЛАТЫ
ТРУДА ЗА РАБОТУ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ»**

В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации **Правительство Российской Федерации постановляет:**

Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ВОДИТЕЛЕЙ АВТОМОБИЛЕЙ

Утверждено Приказом Минтранса России
от 20 августа 2004 г. № 15

I. Общие положения

1. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей (далее — Положение) разработано в соответствии со статьей 329 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее — Трудовой кодекс Российской Федерации).

2. Настоящее Положение устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей (за исключением водителей, занятых на международных перевозках, а также работающих в составе вахтовых бригад при вахтовом методе организации работ), работающих по трудовому договору на автомобилях, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, ведомственной принадлежности, индивидуальным предпринимателям и иным лицам, осуществляющим перевозочную деятельность на территории Российской Федерации (далее — водители).

Все вопросы рабочего времени и времени отдыха, не предусмотренные Положением, регулируются законодательством Российской Федерации о труде.

В случаях, предусмотренных Положением, работодатель устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха водителей с учетом мнения представительного органа работников, а в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, — по согласованию с представительным органом работников.

3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, предусмотренные Положением, являются обязательными при составлении графиков работы (сменности) водителей. Расписания и графики движения автомобилей во всех видах сообщений должны разрабатываться с учетом норм Положения.

4. Графики работы (сменности) на линии составляются работодателем для всех водителей ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени и доводятся до сведения водителей не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Графиками работы (сменности) устанавливается время начала, окончания и продолжительность ежедневной работы (смены), время перерывов для отдыха и питания, время ежедневного (междусменного) и еженедельного отдыха. График работы (сменности) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5. На междугородных перевозках при направлении водителей на дальние рейсы, при которых водитель за установленную графиком работы (сменности) продолжительность ежедневной работы не может вернуться к постоянному месту работы, работодатель устанавливает водителю задание по времени на движение и стоянку автомобиля с учетом норм Положения.

II. Рабочее время

6. В течение рабочего времени водитель должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора, правилами внутреннего трудового распорядка организации и графиком работы (сменности).

7. Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю.

Для водителей, работающих по календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов, а для работающих по календарю шестидневной рабочей недели с одним выходным днем — 7 часов.

8. В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

На перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до 6 месяцев.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

9. При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителей не может превышать 10 часов, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 10, 11, 12 Положения.

10. В случае, когда при осуществлении междугородной перевозки водителю необходимо дать возможность доехать до соответствующего места отдыха, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов.

Если пребывание водителя в автомобиле предусматривается продолжительностью более 12 часов, в рейс направляются два водителя. При этом автомобиль должен быть оборудован спальным местом для отдыха водителя.

11. При суммированном учете рабочего времени водителям, работающим на регулярных городских и пригородных автобусных маршрутах, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена работодателем до 12 часов по согласованию с представительным органом работников.

12. Водителям, осуществляющим перевозки для учреждений здравоохранения, организаций коммунальных служб, телеграфной, телефонной и почтовой связи, аварийных служб, технологические (внутриобъектные, внутризаводские и внутрикарьерные) перевозки без выхода на автомобильные дороги общего пользования, улицы городов и других населенных пунктов, перевозки на служебных легковых автомобилях при обслуживании органов государственной власти и органов местного самоуправления, руководителей организаций, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов.

13. Водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. Разделение производится работодателем на основании локального норма-

тивного акта, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

Перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через 4 часа после начала работы.

Продолжительность перерыва между двумя частями рабочего дня должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания, а общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать продолжительности ежедневной работы (смены), установленной пунктами 7, 9, 10 и 11 настоящего Положения.

Перерыв между двумя частями смены предоставляется в месте дислокации или месте, определенном для отстоя автобусов и оборудованном для отдыха водителей.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

14. Водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях, может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

15. Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

а) время управления автомобилем;

б) время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

в) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках — для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

г) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;

д) время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

е) время простоев не по вине водителя;

ж) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнения регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

з) время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

и) время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей;

к) время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

16. Время управления автомобилем (подпункт «а» пункта 15 Положения) в течение периода ежедневной работы (смены) не может превышать 9 часов (за исключением случаев, предусмотренных в пунктах 17, 18 Положения), а в условиях горной местности при перевозке пассажиров автобусами габаритной длиной свыше 9,5 метра и при перевозке тяжеловесных, длинномерных и крупногабаритных грузов не может превышать 8 часов.

17. При суммированном учете рабочего времени время управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) может быть увеличено до 10 часов, но не более двух раз в неделю. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за две недели подряд не может превышать 90 часов.

18. При суммированном учете рабочего времени для водителей автобусов, работающих на регулярных городских и пригородных пассажирских маршрутах, может вводиться суммированный учет времени управления автомобилем. При этом суммарная продолжительность времени управления автомобилем за две недели подряд с учетом времени управления автомобилем в период работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) не может превышать 90 часов.

19. На междугородных перевозках после первых 3 часов непрерывного управления автомобилем водителю предоставляется специальный перерыв для отдыха от управления автомобилем в пути (подпункт «б» пункта 15 Положения) продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем перерывы такой продолжительности предусматриваются не более чем через каждые 2 часа. В том случае, когда время предоставления специального перерыва совпадает со временем предоставления перерыва для отдыха и питания (пункт 25 Положения), специальный перерыв не предоставляется.

Частота перерывов в управлении автомобилем для кратковременного отдыха водителя и их продолжительность указываются в задании по времени на движение и стоянку автомобиля (пункт 5 Положения).

20. Состав и продолжительность подготовительно-заключительных работ, включаемых в подготовительно-заключительное время (подпункт «в» пункта 15 Положения), и продолжительность времени проведения медицинского осмотра водителя (подпункт «г» пункта 15 Положения) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

21. Время охраны груза и автомобиля (подпункт «з» пункта 15 Положения) засчитывается водителю в рабочее время в размере не менее 30 процентов. Конкретная продолжительность времени охраны груза и автомобиля, засчитываемого водителю в рабочее время, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Если перевозка на одном автомобиле осуществляется двумя водителями, время на охрану груза и автомобиля засчитывается в рабочее время только одному водителю.

22. Время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей (подпункт «и» пункта 15 Положения) засчитывается ему в рабочее время в размере не менее 50 процентов. Конкретная продолжительность времени присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем, при направлении в рейс двух водителей, засчитываемого в рабочее время, устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

23. Применение сверхурочных работ допускается в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа в течение рабочего дня (смены) вместе с работой по графику не должна превышать 12 часов, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1, 3 части второй статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

III. Время отдыха

24. Водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, как правило, в середине рабочей смены.

При установленной графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность (общая продолжительность перерывов) устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или по соглашению между работником и работодателем.

25. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену).

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее 12 часов.

На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах не может быть менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из двух водителей — не менее половины времени этой смены с соответствующим увеличением вре-

мени отдыха непосредственно после возвращения к месту постоянной работы.

26. Еженедельный непрерывный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным (междусменным) отдыхом, и его продолжительность должна составлять не менее 42 часов.

27. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливаются в различные дни недели согласно графикам работы (сменности), при этом число выходных дней в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

28. На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена, но не менее чем до 29 часов. В среднем за учетный период продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

29. Привлечение водителя к работе в выходной день, установленный для него графиком работы (сменности), производится в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, в других случаях — с его письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения представительного органа работников.

30. Работа водителей в нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации. При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни, установленные для водителя графиком работы (сменности) как рабочие, включается в норму рабочего времени учетного периода.

Постановление Минтруда России

от 12 июля 1999 г. № 22

**«ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ
НЕДЕЛИ ЧЛЕНАМ ЭКИПАЖЕЙ ВОЗДУШНЫХ СУДОВ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**

Министерство труда и социального развития Российской Федерации по согласованию с Министерством здравоохранения Российской Федерации **постановляет:**

Установить членам экипажей воздушных судов гражданской авиации (пилотам, штурманам, бортинженерам, бортмеханикам, бортрадистам, бортоператорам) за работу с вредными, опасными, напряженными и тяжелыми условиями труда, имеющего особый характер, 36-часовую рабочую неделю при выполнении летной работы.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ
И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЧЛЕНОВ ЭКИПАЖЕЙ
ВОЗДУШНЫХ СУДОВ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Утверждено Приказом Минтранса России
от 21 ноября 2005 г.

(в ред. от 15 мая 2009 г.)

(извлечение)

1. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации (далее — Положение) разработано в соответствии со статьей 329 Федерального закона от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее — Трудовой кодекс Российской Федерации) в целях обеспечения безопасности полетов, снижения утомляемости и сохранения здоровья членов экипажей воздушных судов.

2. Настоящее Положение устанавливает особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов, имеющих действующие сертификаты (свидетельства), предоставляющие право выполнения работы на борту воздушного судна в составе экипажа, включая курсантов летных учебных заведений и стажеров (далее — члены экипажа).

3. Нормы настоящего Положения являются обязательными при разработке руководства по производству полетов эксплуатантов (далее — РПП), составлении графиков работы членов экипажей и расписаний движения воздушных судов эксплуатантов.

Эксплуатант разрабатывает положения, регламентирующие режимы работы и отдыха членов экипажей в соответствии с нормами настоящего Положения, и включает РПП с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, входящей в общероссийский профсоюз и представляющей интересы членов летных и кабинных экипажей (далее — представители работников).

4. Член летного экипажа имеет право отказаться от дальнейшего выполнения трудовых обязанностей, когда он настолько утомлен, что это может неблагоприятно повлиять на безопасность полета, в порядке, установленном в РПП.

II. Рабочее время

5. Рабочее время члена экипажа воздушного судна состоит из времени полетной смены, времени работы на земле между полетными сменами и времени перемещения в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя.

6. Нормальная продолжительность рабочего времени члена летного экипажа и бортоператора не может превышать 36 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени бортпроводника не может превышать 40 часов в неделю.

Максимально допустимая продолжительность ежедневной работы члена экипажа не может превышать 8 часов. Исключением являются случаи применения суммированного учета рабочего времени, установленные пунктом 7 настоящего Положения.

7. В тех случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего

времени, установленная пунктом 6 настоящего Положения, членам экипажей устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода не более одного месяца. Учетный период может быть увеличен до квартала с учетом мнения представителей работников.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения представителей работников.

Член экипажа освобождается от выполнения трудовых обязанностей, если он отработал установленную норму рабочего времени в учетном периоде. Исключением являются случаи, предусмотренные пунктом 8 настоящего Положения.

8. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия члена экипажа в случаях, предусмотренных пунктами 1—5 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия члена экипажа и с учетом мнения представителей работников для выполнения полетов, связанных с перевозкой пассажиров, багажа, грузов и почты (далее — транспортные полеты), и полетов при выполнении авиационных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого члена экипажа четырех часов сверх установленной продолжительности полетной смены в течение двух дней подряд (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 39 настоящего Положения), 20 часов в месяц и 120 часов в год.

При этом продолжительность полетной смены с учетом времени сверхурочных работ не может превышать максимально допустимую продолжительность полетной смены, установленную пунктами 16, 17 и 41 настоящего Положения. Исключением являются случаи, предусмотренные пунктом 39 настоящего Положения.

III. Полетная смена

9. Период рабочего времени с начала времени предполетной подготовки до завершения послеполетных работ (далее — полетная смена) включает:

а) время процедур, связанных с прохождением предполетного медицинского, таможенного, пограничного контроля и оформления полетной документации перед вылетом, исчисляемое с момента явки члена экипажа на вылет в соответствии с РПП до момента начала полетного времени (далее — время предполетной подготовки);

б) время с начала запуска двигателя (двигателей) на воздушном судне перед взлетом до момента выключения двигателя (двигателей) после окончания полета — для самолетов и с момента начала вращения лопастей несущих винтов и до момента их полной остановки — для вертолетов (далее — полетное время);

в) время регламентированного технологического перерыва;

г) время кратковременных перерывов;

д) время послеполетных работ с момента окончания полетного времени до момента окончания полетной смены (завершение послеполетных работ) в соответствии с РПП;

е) время стоянки во внебазовых аэропортах при промежуточных посадках без смены экипажа и предоставления условий для отдыха в гостинице или специальном помещении для отдыха, обеспечивающих возможность полноценного отдыха без отвлекающих факторов и соответствующих действующим санитарно-гигиеническим требованиям (далее — условия для отдыха);

ж) время задержки вылета без предоставления условий для отдыха.

10. Продолжительность времени предполетной подготовки и послеполетных работ устанавливается в РПП с учетом технологического графика подготовки конкретного типа воздушного судна к вылету и по прилету.

IV. Полетное время

11. Продолжительность полетного времени при выполнении полетов на всех типах воздушных судов не может превышать 80 часов за 28 последовательных дней и 800 часов за 365 последовательных дней.

12. Продолжительность полетного времени за 28 последовательных дней, установленная пунктом 11 настоящего Положения, с письменного согласия члена экипажа и с учетом мнения представителей работников может быть увеличена на 10 процентов с тем, чтобы продолжительность полетного времени за 365 последовательных дней

не превышала нормы, установленной пунктом 11 настоящего Положения более чем на 10 процентов.

V. Время работы на земле между полетными сменами

13. Член экипажа может быть привлечен к выполнению работы на земле после завершения полетной смены не ранее окончания времени ежедневного отдыха, установленного пунктами 55, 56, 57, 59 настоящего Положения, и не позднее 12-часового периода отдыха перед началом очередной полетной смены.

14. Время работы члена экипажа на земле между полетными сменами включает:

а) время прохождения предварительных подготовок к полетам, разборы полетов, профессиональная учеба, тренировки на тренажерах, проверка знаний, оформление полетной и другой служебной документации, изучение документов, регламентирующих организацию, обеспечение и выполнение полетов;

б) время дежурства и пребывания в резерве;

в) время пребывания по заданию (распоряжению) работодателя во внебазовом аэропорту в целях продолжения выполнения задания на полет (далее — время ожидания вылета во внебазовых аэропортах между полетными сменами) в размере, установленном пунктом 27 настоящего Положения;

г) время погрузки и выгрузки воздушных судов;

д) время выполнения иных трудовых обязанностей, не связанных с выполнением задания на полет.

Время начала и окончания работы на земле, указанной в подпунктах «а» и «д», устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

VI. Продолжительность полетной смены минимального состава экипажа, разрешенного руководством по летной эксплуатации, при выполнении транспортных полетов

15. Продолжительность полетной смены минимального состава экипажа, разрешенного руководством по летной эксплуатации данного типа воздушного судна, устанавливается работодателем в зависимости от базового времени явки на вылет и количества посадок, запланированных заданием на полет.

При этом базовым временем следует считать местное время аэропорта постоянного места работы члена экипажа (далее — базовый аэропорт) или внебазового аэропорта, если член экипажа находится во внебазовом аэропорту 48 часов и более.

16. Максимально допустимая продолжительность полетной смены члена летного экипажа в течение суток (любые последовательные 24 часа) не может превышать значений, указанных в приложениях № 1—4 Положения. Исключение составляют случаи, предусмотренные пунктом 39 настоящего Положения.

17. Максимально допустимая продолжительность полетной смены члена кабинного экипажа в течение суток (любые последовательные 24 часа) не может превышать значений, указанных в приложении № 1 Положения. Исключение составляют случаи, предусмотренные пунктом 39 настоящего Положения.

VII. Продолжительность полетной смены увеличенного состава экипажа при выполнении транспортных полетов

18. В том случае, если плановая продолжительность полетной смены превышает максимально допустимую, установленную пунктами 16, 17 настоящего Положения, для выполнения функций члена экипажа в полете на время регламентированного технологического перерыва вводятся дополнительные члены экипажа (далее — увеличенный состав экипажа).

19. Продолжительность полетной смены увеличенного состава летного экипажа устанавливается работодателем в зависимости от числа дополнительных членов летного экипажа и количества посадок, запланированных заданием на полет.

20. Максимально допустимая продолжительность полетной смены увеличенным составом летного экипажа в течение 24 часов не может превышать значений, указанных в приложении № 5 Положения. Исключение составляют случаи, предусмотренные пунктом 39 настоящего Положения.

21. Количество дополнительных членов кабинного экипажа устанавливается в РПП и зависит от:

- а) продолжительности полетной смены и количества посадок;
- б) типа воздушного судна;

в) видов обслуживания пассажиров по классам, предусмотренным в полете (первый, бизнес-класс, экономический).

22. Выполнение полетов увеличенным составом экипажа может осуществляться только при условии обеспечения дополнительных членов экипажа в салоне пассажирского или грузового воздушных судов специальными местами, оборудованными креслами с возможностью быстрого доступа к кислородному оборудованию, при этом с учетом конструктивных особенностей конкретного воздушного судна кресла в салоне пассажирского воздушного судна должны быть изолированными от пассажиров.

23. Время регламентированного технологического перерыва включается во время полетной смены в полном размере.

VIII. Рабочее время при дежурстве и нахождении в резерве

24. В период времени пребывания на дежурстве и в резерве включается время, в течение которого член экипажа по распоряжению работодателя находится в установленном месте с условиями для отдыха при постоянной готовности к выполнению задания на полет.

25. Член экипажа может быть назначен в резерв не более четырех раз за учетный период. Продолжительность времени пребывания на дежурстве и в резерве не может превышать 12 часов в течение непрерывных 24 часов.

26. Время пребывания на дежурстве и в резерве в специально отведенном для этой цели помещении засчитывается в рабочее время полностью, в месте жительства — в размере не менее 25 процентов.

В случае вызова члена экипажа из резерва для выполнения полетного задания время дежурства и пребывания в резерве учитывается в рабочем времени учетного периода, но не включается в продолжительность полетной смены.

IX. Время работы на земле при ожидании вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами и при задержке вылета

27. Время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами включается в рабочее время в размере одного часа за каждые четыре часа времени ожидания. Во время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами не включается время еженедельного отдыха, предусмотренное полетным заданием.

28. Время задержки вылета исчисляется от времени вылета, установленного заданием на полет, до фактического времени вылета.

X. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха при выполнении полетной смены, разделенной на части при выполнении транспортных полетов

29. При выполнении полетов минимальным составом экипажа члену экипажа с его согласия полетная смена может быть разделена на две части.

Время перерыва между двумя частями полетной смены в рабочее время не включается.

Разделение полетной смены на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

30. При разделении полетной смены на части допускается разделение не более двух полетных смен в течение учетного периода рабочего времени и не более двух полетных смен подряд.

31. Общая продолжительность полетной смены, разделенной на части, не должна превышать продолжительности полетной смены, установленной пунктами 16, 17 настоящего Положения.

32. Разделение полетной смены на части при выполнении полетов увеличенным составом экипажа не допускается.

33. После выполнения двух полетных смен, разделенных на части, подряд члену экипажа в базовом аэропорту предоставляется отдых не менее 48 часов.

XI. Продолжительность рабочего времени при перемещении члена экипажа в качестве пассажира

34. Время перемещения (перелета или переезда) члена экипажа в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя включается в рабочее время с момента явки к месту убытия, но не менее чем за 40 минут до убытия и до момента прибытия к месту назначения (размещения на отдых).

35. Член экипажа, перемещенный в качестве пассажира на воздушном судне, может выполнить без предоставления ежедневного отдыха полетную смену продолжительностью не более установленной пунктами 16, 17 настоящего Положения с учетом времени явки

для перелета, уменьшенной на 50 процентов времени перемещения (перелета). При этом если указанной продолжительности полетной смены недостаточно для выполнения задания на полет, то задание на полет может быть выполнено только после предоставления члену экипажа ежедневного отдыха в соответствии с пунктами 55, 56, 57, 59 настоящего Положения.

ХII. Продолжительность рабочего времени при выполнении учебных и (или) тренировочных полетов

36. При выполнении учебных и (или) тренировочных полетов устанавливаются следующие ограничения по продолжительности полетной смены, полетному времени и количеству заходов на посадку:

- а) продолжительность полетной смены не может превышать 10 часов;
- б) полетное время в полетной смене не может превышать 6 часов;
- в) количество заходов на посадку не может превышать 25;
- г) количество заходов на посадку для самолетов четвертого класса и вертолетов всех классов не может превышать 40.

ХIII. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха при перегонке воздушного судна с неисправностями

37. При перегонке воздушных судов с неисправностями, при которых не разрешается перевозка пассажиров и груза, продолжительность полетной смены члена экипажа не может превышать 12 часов.

38. отдых между полетными сменами члена экипажа при перегонке воздушного судна с неисправностями должен составлять не менее 10 часов, а после перегонки в базовом аэропорту — не менее 42 часов.

ХIV. Рабочее время и время отдыха членов экипажа при непредвиденных обстоятельствах

39. При непредвиденных обстоятельствах, связанных с метеоусловиями, невозможностью выполнить посадку в аэропорту назначения, отказами авиационной техники в полете, и других случаях, не предусмотренных заданием на полет, командир воздушного суд-

на обладает исключительным правом увеличить установленную продолжительность полетной смены в следующих размерах:

а) на два часа при выполнении полетной смены в минимальном составе экипажа;

б) на три часа при выполнении полетной смены в увеличенном составе экипажа.

Решение об увеличении продолжительности полетной смены экипажа оформляется командиром воздушного судна записью в задании на полет.

40. В том случае, если командиром воздушного судна не использовано право на увеличение продолжительности полетной смены или использование этого права не позволяет продолжить полет, командир воздушного судна может принять решение о завершении полетной смены и предоставлении ежедневного отдыха членам экипажа с предоставлением условий для отдыха. При этом продолжительность ежедневного отдыха, установленная пунктом 59 настоящего Положения, может быть уменьшена, но не менее чем до 10 часов с соответствующим увеличением ежедневного времени отдыха в базовом аэропорту непосредственно после окончания полетной смены.

XV. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов летных экипажей при выполнении авиационных работ

41. Максимально допустимая продолжительность полетной смены члена летного экипажа не может превышать:

при выполнении авиационных работ — 12 часов;

при выполнении авиационно-химических работ — 10 часов (при внесении минеральных удобрений — 12 часов).

42. При перегонке воздушного судна в ремонт, из ремонта на оперативную точку, с оперативной точки на базу продолжительность полетной смены не может превышать 12 часов.

43. На члена летного экипажа при выполнении авиационных работ, включая авиационно-химические, распространяются нормы полетного времени, установленные пунктами 11, 12 настоящего Положения.

При этом при выполнении отдельных видов авиационных работ максимально допустимая продолжительность полетного времени не может превышать:

- а) при полетах с применением высокотоксичных и ядовитых веществ (чрезвычайно опасных, высокоопасных) — четырех часов;
- б) при раскатке токоведущих проводов — четырех часов;
- в) при трелевке древесины на внешней подвеске — пяти часов;
- г) при выполнении строительных и монтажных работ — пяти часов;
- д) при выполнении гравиметрической съемки с посадками на лед — пяти часов;
- е) при перевозке грузов на внешней подвеске — шести часов;
- ж) при отстреле диких животных с воздуха — шести часов;
- з) при выполнении аэровизуальных, съемочных, поисковых, аварийно-спасательных работ, радиационной разведки местности, полетов на морские (плавучие) буровые установки — семи часов.

Для завершения полетной смены с грузом на внешней подвеске допускается увеличение полетного времени на один час.

44. Член экипажа может выполнить в течение одной полетной смены два разных вида работ, указанных в подпунктах «а», «б», «в», «г» пункта 43 настоящего Положения.

При этом максимально допустимая суммарная продолжительность полетного времени определяется пропорционально по видам работ в пределах норм, установленных пунктом 41 настоящего Положения.

45. Для члена летного экипажа при выполнении авиационно-химических работ устанавливается следующее предельное количество посадок в течение полетной смены:

- а) на самолете — 45 посадок;
- б) на вертолете — 55 посадок.

46. Продолжительность непрерывного пребывания члена летного экипажа на оперативной точке при выполнении авиационных работ не может превышать 15 последовательных календарных дней, при выполнении авиационно-химических работ — 30 последовательных календарных дней.

47. Если сроки непрерывного пребывания члена летного экипажа на оперативной точке превышают нормы, установленные пунктом 46 настоящего Положения, то повторное направление члена экипажа на оперативную точку допускается не ранее чем через семь календарных дней нахождения в месте постоянной работы.

48. При выполнении авиационно-химических работ члену экипажа с его согласия полетная смена может быть разделена на части с продолжительностью перерыва между двумя частями не менее двух часов.

Время перерыва между двумя частями полетной смены в рабочее время не включается.

Разделение полетной смены на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

Общая продолжительность полетной смены, разделенной на части, не должна превышать продолжительности полетной смены, установленной пунктом 41 настоящего Положения.

49. Члену летного экипажа предоставляются кратковременные перерывы следующей продолжительности:

а) не менее 15 минут — через каждые 1,5 часа полетного времени или после выполнения 10 посадок;

б) не менее 1,5 часа — после каждых четырех часов полетного времени или после 25 посадок, при этом кратковременный отдых может быть совмещен с перерывом для отдыха и приема пищи.

50. Члену летного экипажа предоставляется еженедельный непрерывный отдых после последовательно отработанных шести календарных дней в базовом аэропорту или месте выполнения фактической работы продолжительностью не менее 42 часов.

XVI. Время прохождения обязательного медицинского освидетельствования

51. Работодатель обеспечивает предоставление следующих периодов времени для прохождения членом экипажа обязательного медицинского освидетельствования, медицинских осмотров (по предписанию врача):

а) квартальное медицинское освидетельствование — два календарных дня;

б) полугодовое и годовое медицинское освидетельствование — четыре календарных дня.

XVII. Время отдыха

52. Отдыху члену экипажа соответствует непрерывный период времени на земле, в течение которого член экипажа свободен от ис-

полнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

53. Членам экипажа предоставляются следующие виды отдыха:

- а) отдых ежедневный (отдых между полетными сменами);
- б) отдых еженедельный непрерывный (выходные дни);
- в) отдых ежегодный (отпуск основной и дополнительный).

XVIII. Отдых ежедневный

54. Отдыху ежедневному (отдых между полетными сменами) соответствует непрерывный период времени, предоставляемый члену экипажа для восстановления работоспособности после выполнения очередной полетной смены.

55. Нормальная продолжительность времени отдыха между полетными сменами должна составлять не менее двойной продолжительности завершенной полетной смены и устанавливаться с учетом:

- а) продолжительности времени завершенной полетной смены;
- б) разницы во времени между базовым и внебазовым аэропортами по всемирно-скоординированному времени;
- в) продолжительности дорожного времени во внебазовых аэропортах.

56. При разнице во времени по всемирно-скоординированному времени между базовым и внебазовым аэропортами четыре часа и более продолжительность отдыха между полетными сменами должна быть увеличена на 30 минут за каждый час разницы во времени с базовым аэропортом.

57. После пребывания в часовых поясах с разницей во времени по всемирно-скоординированному времени с базовым аэропортом четыре часа и более в течение 48 часов и более время отдыха после возвращения в базовый аэропорт должно составлять не менее 48 часов.

58. Если дорожное время во внебазовом аэропорту превышает 60 минут, то продолжительность отдыха между полетными сменами должна быть увеличена на продолжительность дорожного времени, соответствующего периоду с момента убытия члена экипажа после окончания полетной смены до момента его размещения на отдых, а также время с момента убытия члена экипажа от места отдыха до момента начала предполетной подготовки.

59. По согласованию с представителями работников в базовом и внебазовых аэропортах продолжительность ежедневного отдыха, в зависимости от продолжительности завершенной полетной смены, может быть сокращена до значений минимального ежедневного времени отдыха, указанных в приложении № 6 Положения, с соблюдением норм, установленных пунктами 56, 58 настоящего Положения.

60. В базовом аэропорту при плановых ранних вылетах и поздних прилетах (с 22.00 до 06.00) работодатель предоставляет членам экипажа условия для отдыха или организует доставку членов экипажа в аэропорт и из аэропорта к месту проживания.

XIX. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни)

61. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Еженедельный непрерывный отдых должен предоставляться, как правило, в месте постоянного проживания и включать две местных ночи по местному времени базового аэропорта.

62. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) может предоставляться в месте фактического нахождения члена экипажа при длительном ожидании вылета (трое суток и более) во внебазовых аэропортах (на оперативной точке). При этом выходные дни члена экипажа должны быть оформлены записью в задании на полет.

63. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется не реже чем через шесть рабочих дней подряд или две ночные полетные смены подряд. При этом к ночным полетным сменам относятся смены, 50 процентов и более продолжительности которых приходится на местное время базового аэропорта с 22.00 до 06.00.

XX. Требования к планированию и учету рабочего времени и времени отдыха

64. При сменной работе и суммированном учете рабочего времени член экипажа должен производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиками работы.

Графики работы составляются работодателем с учетом мнения представителей работников не менее чем на один месяц и доводят-

ся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие. В случае производственной необходимости допускается изменение графиков работы с учетом мнения представителей работников, при этом указанные изменения доводятся до сведения работников не позднее чем за пять дней до введения их в действие.

65. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ.

66. Работодатель обязан обеспечить ведение учета рабочего времени и времени отдыха записей членам экипажей в следующем порядке:

а) полетное время регистрируется в задании на полет экипажа и летных книжках членов экипажа;

б) продолжительность полетной смены регистрируется в задании на полет;

в) продолжительность рабочего времени, времени отдыха и сверхурочных работ регистрируется в таблице учета рабочего времени.

*Приложение № 1
к Приказу Минтранса России
от 21 ноября 2005 г. № 139*

Максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов с двумя и более членами летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах)

(в ред. приказа Минтранса России от 16 июня 2008 г. № 91)

Время явки члена экипажа на вылет (базовое)	Количество посадок воздушного судна		
	1—2 (3 **)	3—4	5 и более
06.01—21.59	12.00*	10.30	08.30
22.00—06.00	11.00*	10.00	06.30

*Приложение № 2
к Приказу Минтранса России
от 21 ноября 2005 г. № 139*

Максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов с двумя членами летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах)

Исключено.

* По согласованию с представителями работников продолжительность полетной смены с 1—2 посадками воздушного судна может быть увеличена на один час, но не более двух раз за семь последовательных дней.

** При применении гл. XIII настоящего Положения.

*Приложение № 3
к Приказу Минтранса России
от 21 ноября 2005 г. № 139*

Максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов четвертого класса с двумя членами летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах)

Время явки (базовое)	Количество посадок		
	1—4	5—10	10 и более
06.01—21.59	12.00	11.00	10.00
22.00—06.00	10.00	09.00	08.00

*Приложение № 4
к Приказу Минтранса России
от 21 ноября 2005 г. № 139*

Максимальная продолжительность полетных смен экипажей воздушных судов с одним членом летного экипажа при выполнении транспортных полетов (в часах и минутах)

Время явки (базовое)	Количество посадок		
	1—4	5—7	7 и более
06.01—21.59	10.00	09.00	08.00
22.00—06.00	08.00	07.00	Нет

*Приложение № 5
к Приказу Минтранса России
от 21 ноября 2005 г. № 139*

**Продолжительность полетных смен увеличенного
состава летного экипажа при выполнении
транспортных полетов (в часах и минутах)**

(в ред. приказов Минтранса России
от 16 июня 2008 г. № 91, от 15 мая 2009 г. № 76)

Численность членов минимального состава летного экипажа	Численность членов дополнительно состава летного экипажа	Численность членов увеличенного состава летного экипажа	Количество посадок воздушного судна	
			1—2	3 и более
2	1	3	13.00	12.00
2	2	4*	16.00	14.00
3	1	4	14.00	12.00
3	2	5	15.00	13.00
3	3	6*	16.00	14.00
4	2	6	14.00	13.00
4	3	7	15.00	13.30
4	4	8*	16.00	14.00
5	2	7	14.00	12.30
5	3	8	15.00	13.00
5	4	9	15.30	13.30
5	5	10*	16.00	14.00
6	2	8	14.00	12.30
6	3	9	14.30	13.00
6	4	10	15.00	13.30
6	5	11	15.00	14.00
6	6	12*	16.00	15.00

* Продолжительность полетных смен может быть дополнительно увеличена на четыре часа на грузовых воздушных судах, имеющих специально оборудованные спальные места для отдыха членов летного экипажа.

Приложение № 6
к Приказу Минтранса России
от 21 ноября 2005 г. № 139

Минимальная продолжительность ежедневного времени отдыха членов экипажа

Продолжительность завершенной полетной смены (час)	В базовом аэропорту (час)	Во внебазовом аэропорту (час)
До 12 часов (включительно)	Не менее 12	Не менее 10
До 14 часов (включительно)	Не менее 14	Не менее 12
Более 14 часов	Не менее 18	Не менее 16

Задачи

1. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

2. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работницы, рабо-

тающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

3. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности:

инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы;

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет;

16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;

врачу детских яслей;

члену экипажа воздушного судна?

4. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Соответствует ли это положение правил внутреннего трудового распорядка трудовому законодательству?

5. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? Должна ли быть компенсирована и в каком порядке указанная работа?

6. В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, со-

славшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе.

Прав ли руководитель организации?

7. Руководитель автотранспортной организации принял локальный нормативный акт, которым ввел для водителей данного предприятия суммированный учет рабочего времени (месячный). При этом некоторым водителям приходилось работать по графику в выходные и праздничные дни.

Группа работников (водителей) данной организации не согласилась с нововведением, посчитав его нарушением трудового законодательства, и обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия руководителя.

В каких организациях допускается введение суммированного учета рабочего времени? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автотранспортных предприятий?

Раздел 9

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Методические указания

Право на отдых — одно из основных прав человека. Согласно Конституции РФ, каждый имеет право на отдых (ст. 37 ч. 5). Но важно подчеркнуть, что это право гарантируется только лицам, работающим по трудовому договору.

Право на отдых закреплено во многих международных актах: во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (ст. 24), в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (ст. 7), в Пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г. (ст. 2), а также в ряде конвенций МОТ — № 14 (1921 г.) «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях», № 52 (1936 г.) «О ежегодных оплачиваемых отпусках», № 106 (1957 г.) «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях», № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)» (1970 г.) и в других.

Правовому регулированию времени отдыха посвящен разд. V Трудового кодекса РФ, который содержит легальное определение времени отдыха (ст. 106 ТК РФ). Данное определение обозначает промежуток времени, когда работник свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору. Он может использовать это время по своему усмотрению без всяких ограничений. Следовательно, понятие «Отдых» в российском законодательстве не сводится к восстановлению сил, затраченных во время труда. Такой подход в определенной степени противоречит международным нормам, в частности, ст. 13 Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)» (1970 г.). Эта статья предусматривает, что «компетентный орган власти или другой соответствующий орган в каждой стране могут устанавливать специальные правила в отношении тех случаев, когда работающее по найму лицо занимается в период отпуска деятельностью, связанной с получением дохода, противоречащей цели отпуска»¹. Россия не ратифицировала указанную конвенцию МОТ, но это не значит, что ее положения следует игнорировать.

¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. — Т. II. — Женева: Международное бюро труда, 1991. — С. 1623—1629.

Студентам необходимо обратить внимание на то, что продолжительность отдыха может устанавливаться прямо в законе либо косвенно путем ограничения рабочего времени. Так, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Виды времени отдыха закреплена в ТК РФ, к ним относятся: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Виды и условия предоставления времени отдыха закрепляются в локальных нормативных актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка и др.). Студенты должны изучить указанные виды времени отдыха и порядок их предоставления.

Перерывы в течение рабочего дня можно классифицировать по различным признакам: по целевому назначению, по включению в рабочее время, по оплате.

По целевому назначению перерывы в течение рабочего дня принято делить: на перерывы для отдыха и питания; на перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (например, для обогривания).

Продолжительность *перерыва для отдыха и питания* в течение рабочего дня (смены) не может быть менее 30 минут и более двух часов. Перечень работ, на которых по условиям труда невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В этих случаях работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

Специальные перерывы в течение рабочего времени, обусловленные технологией и организацией производства и труда, предусмотрены нормативными правовыми актами различных органов управления. Так, специальные перерывы установлены Санитарно-эпидемиологическими правилами к организации строительного производства и строительных работ (постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г.), Гигиеническими требованиями к условиям и организации труда диспетчеров

по управлению воздушным движением гражданской авиации (постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 февраля 2002 г.) и другими актами.

Следует иметь в виду, что в ТК РФ нет статей, регулирующих *ежедневный (междусменный) отдых*. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, но вместе с перерывом для отдыха и питания не должна быть меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Это правило содержится в отраслевых нормативных правовых актах (например, для работников плавающего состава судов речного флота, для водителей автомобилей и др.).

Статьей 110 ТК РФ установлена продолжительность *еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней)*, которая не может быть менее 42 часов. Она исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня до начала работы после выходного дня и зависит от режима рабочего времени (вида рабочей недели, графиков сменности). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, при шестидневной — один. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, то выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников в различные дни недели согласно правилами внутреннего трудового распорядка. Для организаций, где работа не может прерываться в связи с обслуживанием населения (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются органами местного самоуправления.

Отдельные категории работников имеют право на дополнительные выходные дни (ст. 1 86, 262 ТК РФ).

Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112 ТК РФ. В случае совпадения выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздника рабочий день.

Важно знать, что в нерабочие праздничные дни, а также в выходные дни работа запрещена, но в случаях, установленных Законом

(ст. 113 ТК РФ), допускается привлечение работников к работам, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывные производства) или в силу необходимости обслуживания населения, а также в связи с неотложными ремонтными и погрузочно-разгрузочными работами.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и допускается в исключительных случаях, например, для предотвращения производственной аварии, катастрофы, в связи с введением чрезвычайного или военного положения и т.п. При этом письменного согласия работника не требуется.

Если случай не является исключительным, то помимо письменного согласия работника, требуется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет запрещено (ст. 259, 268 ТК РФ). Для инвалидов и женщин, имеющих детей до трех лет, существует дополнительное требование о том, чтобы такая работа не была им противопоказана по состоянию здоровья. Кроме того, они должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

С особенностями трудовой функции связано разрешение работать в выходные и нерабочие праздничные дни творческим работникам театрально-зрелищных учреждений, средств массовой информации и других организаций. Перечень работ, профессий, должностей этих работников утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок привлечения их к работе в выходные и нерабочие праздничные определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Уяснив понятие, виды времени отдыха, порядок их предоставления, студенты могут переходить к изучению ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск — это непрерывное, свободное от работы время, предоставляемое работнику с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Эта важная гарантия закреплена в ст. 114 ТК РФ.

К времени отдыха относятся ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116—119 ТК РФ). Другие виды отпусков, предусмотренные ТК РФ, как правило, имеют иное целевое назначение, например, учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением (ст. 173—177 ТК РФ), отпуска по уходу за ребенком (ст. 256, 257 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данный отпуск предоставляется работникам впервые через 6 месяцев работы у данного работодателя. Сезонным и временным работникам отпуск предоставляется пропорционально из расчета по два календарных дня за каждый месяц работы. В период отбывания исправительных работ по месту работы осужденному предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией (п. 6 ст. 40 УИК РФ).

Отдельные категории работников имеют право на удлиненные отпуска (т.е. более 28 календарных дней) с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов. Право на удлиненные отпуска закреплено также во многих федеральных законах и иных нормативных правовых актах. В частности, отпуск работающих инвалидов составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 24 июля 2009 г.)); педагогическим работникам — 42 и 56 календарных дней, соответственно (постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (в ред. от 16 июля 2009 г.)); научных работников — 36 календарных дней для кандидатов наук и 48 календарных дней для докторов наук (постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень») и т.п.

Студенты должны различать ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в зависимости от оснований, обуславливающих их предоставление.

Если ежегодный основной оплачиваемый отпуск гарантирован работнику независимо от каких-либо условий, то право на *ежегод-*

ный дополнительный оплачиваемый отпуск зависит от условий труда (ст. 117 ТК РФ), характера работы (ст. 118 ТК РФ) или режима рабочего времени (ст. 119 ТК РФ), природно-климатической зоны (ст. 321 ТК РФ) и других обстоятельств.

Дополнительные отпуска предназначены для компенсации воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников и привлечения рабочей силы в определенные отрасли экономики.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодатели могут самостоятельно вводить дополнительные отпуска на основании коллективных договоров и локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Право на *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда* возникает, если продолжительность работы в соответствующих условиях труда составляет не менее половины рабочего дня. К таким условиям труда относятся: подземные горные работы и открытые горные работы в разрезах и карьерах; работы в зонах радиоактивного заражения; работы, связанные с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Основным нормативным актом, регулирующим порядок его предоставления, является Список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22. Этот Список действует и сегодня, хотя в него неоднократно вносились изменения и дополнения. Порядок применения Списка установлен Инструкцией, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. № 273/П-20. Список и Инструкция действуют в части, не противоречащей ТК РФ.

Дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляется лицам, пострадавшим вследствие катастрофы на ЧАЭС (Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 24 июля 2009 г.))

Право на *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер труда* имеют работники, занятые в отдельных отраслях экономики. Перечни таких работников определяются федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минздравсоцразвития России.

За участие в работе по ликвидации чрезвычайных ситуаций спасатели профессиональных аварийно-спасательных формирований приобретают право на дополнительный отпуск продолжительностью не более 15 суток из расчета один день за 24 часа работы.

За работу в районах Крайнего Севера установлен дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня, а в приравненных к ним местностях — 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.)).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем направлен на компенсацию выполнения трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, если эти периоды не относятся к сверхурочной работе.

Продолжительность таких отпусков в отраслях, финансируемых из бюджетов различных уровней, порядок и условия предоставления этого отпуска устанавливаются решениями Правительства РФ, органов власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, в других организациях эти вопросы регулируются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Если отпуск не предоставляется, то переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК РФ). Это правило противоречит ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), ратифи-

цированного РФ, и требует приведения в соответствие с международным договором. В соответствии с пунктом d) этой статьи участвующие в Пакте государства признают право каждого на «Отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и на вознаграждение за праздничные дни»¹.

Студенты должны знать *порядок предоставления отпусков*. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы, включается:

- 1) время, когда работник не работал, но за ним сохранялось рабочее место (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие дни отдыха;
- 2) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении;
- 3) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

Кроме того, в этот стаж засчитывается время выполнения работником государственных и общественных обязанностей; время учебных отпусков; время нахождения в медицинском учреждении на обследовании, если работник обязан его проходить с учетом характера трудовых функций; время освобождения доноров от работы для сдачи крови и предоставляемые в связи с этим дни отдыха, и др.

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

- а) периоды отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе при отстранении в соответствии со ст. 76 ТК РФ;
- б) периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста.
- в) время предоставления по просьбе работника отпуска без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

При предоставлении ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда стаж работы, дающий право на отпуск, определяется только с учетом фактически отработанного в таких условиях времени.

¹ Бюллетень ВС РФ. — № 12. — 1994.

По общему правилу работник должен иметь возможность использовать оплачиваемый отпуск ежегодно. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения этого срока, т.е. авансом. В определенных случаях на работодателя возлагается обязанность предоставить отпуск по просьбе работника: перед отпуском по беременности или непосредственно после него; если работник не достиг 18 лет; при усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев; если это предусмотрено федеральными законами (например, лицам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС; совместителям — одновременно с отпуском по основной работе; мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам; ветеранам Великой отечественной войны и др.).

За второй и последующие годы работы отпуск оформляется в соответствии с очередностью, которая устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа — первичной профсоюзной организации и закрепляется в графике отпусков, утверждаемом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графиков отпусков во внимание должны приниматься производственные условия, пожелания работников, льготы. В частности, в любое удобное для них время могут реализовать свое право на отпуск Герои СССР, РФ и полные кавалеры ордена Славы; Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы; ветераны Великой отечественной войны и ветераны боевых действий на территории других государств; несовершеннолетние до 18 лет; работники, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы, и др.).

Важно знать, что ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит продлению в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения государственных обязанностей; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

С согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год в исключительных случаях, которые могут неблагоприятно отразиться на ходе работы организации, индивидуально-

го предпринимателя, но он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания соответствующего рабочего года.

Запрещается непредоставление оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Несовершеннолетним работникам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск должен предоставляться ежегодно.

По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части при условии, что одна из них не должна быть менее 14 календарных дней. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

На практике может возникнуть необходимость отзыва работника из отпуска. Но это допускается лишь с согласия работника. Поэтому отказ работника выйти на работу до окончания отпуска не считается нарушением трудовой дисциплины.

Отзыв из отпуска производится по приказу работодателя, где указываются причины отзыва и период, на который переносится оставшаяся часть отпуска. При этом отпуск, его неиспользованная часть, должны предоставляться по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяться к отпуску за следующий рабочий год. В случае отзыва из отпуска должен осуществляться перерасчет отпускных выплат исходя из количества использованных дней отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска несовершеннолетних работников, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Студенты должны обратить внимание на то, что введена новая для российского трудового права норма, в соответствии с которой по письменной просьбе работника разрешено заменять денежной компенсацией часть отпуска, превышающую 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). Но данное правило не распространяется на беременных женщин и несовершеннолетних работников, не достигших 18 лет, а также на работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Единственным исключением является случай увольнения работника.

Однако при прекращении трудового договора независимо от оснований увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Никаких сроков давности для компенсации отпусков не существует.

Следует иметь в виду, что период отпуска засчитывается в срок предупреждения об увольнении, за исключением увольнения за виновные действия. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска, который заносится в трудовую книжку. При расторжении трудового договора по инициативе работника он может отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник в порядке перевода.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора время отпуска может полностью или частично выходить за пределы первоначального срока договора. Днем увольнения в этом случае будет считаться последний день отпуска.

Студентам следует обратить внимание на то, что по семейным обстоятельствам или по другим уважительным причинам работнику может предоставляться *отпуск без сохранения заработной платы*, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 128 ТК РФ). Так, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней может быть оформлен по письменному заявлению работника в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др.

Работодатель не имеет права отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

а) участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году, и др.

В ТК РФ, федеральных законах или локальных нормативных актах установлены и другие случаи. Например, женщины, осуществляющие уход за ребенком до трех лет, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 256 ТК РФ); Герои СССР, Герои РФ, полные кавалеры ордена Славы, Герои Социалистического Труда, полные кавалеры ордена Трудовой Славы — до трех недель в году (ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (в ред. от 27 декабря 2009 г.); ст. 6 Федерального за-

кона от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (в ред. от 24 июля 2009 г.); и др.)

Работник может в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы, предупредив об этом работодателя.

В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемых отпусков, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст. 81 ТК РФ), за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Контрольные вопросы

1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.

2. Какие виды времени отдыха Вы знаете?

3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?

4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни?

5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?

6. Что такое отпуск? Назовите виды отпусков и их гарантии. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?

7. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

8. Как суммируются ежегодный оплачиваемый отпуск (основной) и дополнительный отпуск?

9. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?

10. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?

11. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Литература

Вредные условия труда: дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. — М., 2002.

Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. — М. 1957.

Глушко В.Д. Изучаем новый ТК РФ России // Трудовое право. — 2002. — № 10.

Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы // Государство и право. — 1994. — № 8—9.

Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. — М., 2001.

Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации. — М., 1997.

Коршунов Ю.Н. Ежегодные отпуска: комментарий к действующему законодательству. — М.: Научный центр профсоюзов, 1998.

Михайлов И.А. отпуска: порядок предоставления и оформление. — М.: ООО «Вершина», 2008.

Наумов М.Ф. Структура внерабочего времени // Вестник МГУ. — 1976. — № 3.

Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. — М.: ГроссМедиа, 2007.

Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. — М., 2000.

Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках. — М., 1994.

Чашин А.Н. К вопросу о правомерности осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска // Юрист. — 2004. — № 9.

Нормативные акты

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Всеобщая декларация прав человека 1948 г.

Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.

Европейская Социальная Хартия (Пересмотренная) 1996 г.

Конвенции МОТ № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.), № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.), № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957 г.), № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)» (1970 г.)

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Закон РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (в ред. от 16 июля 2009 г.)

Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»

Постановление Правительства РФ от 31 октября 2009 г. № 869 «О переносе выходных дней в 2010 году»

Приказ Минздравсоцразвития России от 22 марта 2010 г. № 499 «Об утверждении условий предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест»

Приказ Министерства РФ по связи и информатизации от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях ре-

жима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»

Методические рекомендации «Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях» (МР 2.2.7.2129-06)», утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19 сентября 2006 г.

Федеральный закон
от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ
**«О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ИНВАЛИДОВ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечение)

Статья 23. Условия труда инвалидов

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Закон РФ
от 19 февраля 1993 г. № 4520-1
**«О ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЯХ И КОМПЕНСАЦИЯХ
ДЛЯ ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ И ПРОЖИВАЮЩИХ
В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА»**

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечение)

Раздел III
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ

Статья 14. Дополнительный отпуск

Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера — 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях — 16 календарных дней;

в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, — 8 календарных дней.

Закон РФ
от 15 мая 1991 г. № 1244-1
**«О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ ГРАЖДАН, ПОДВЕРГШИХСЯ
РАДИАЦИИ ВСЛЕДСТВИЕ КАТАСТРОФЫ
НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС»**

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечение)

**Статья 14. Компенсации и льготы гражданам, получившим
или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания,
и инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы**

Гражданам, указанным в пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 настоящего Закона, гарантируются:

5) использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

Федеральный закон
от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ
**«О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ
ГЕРОЯМ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА, ПОЛНЫМ
КАВАЛЕРАМ ОРДЕНА ТРУДОВОЙ СЛАВЫ»**

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечение)

**Статья 6. Льготы по профессиональному обучению и переобучению,
по предоставлению отпусков**

2. Предоставление Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех недель в год в удобное для них время.

Постановление Правительства РФ
от 12 августа 1994 г. № 949
**«О ЕЖЕГОДНЫХ ОТПУСКАХ НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ,
ИМЕЮЩИХ УЧЕНУЮ СТЕПЕНЬ»**

(извлечение)

Правительство Российской Федерации постановляет:

Предоставить право научным учреждениям (организациям), финансируемым из федерального бюджета, устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск научным работникам, имеющим ученую степень:

доктора наук — 48 рабочих дней,
кандидата наук — 36 рабочих дней.

Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

Задачи

1. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

2. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

3. В выходной день 19 июля 2009 г. корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

4. К. Авдеева работает в храме Св. Вознесения уборщицей. 7 января 2009 г. в день Рождества Христова настоятель храма попросил ее убрать храм после праздничной службы. Авдеева заявила, что работать в праздники грех, и отказалась. Письменного трудового договора с Авдеевой заключено не было.

Законно ли это? В каких случаях допускается привлечение работников к работе в праздничные дни?

5. Врач бригады «Скорой помощи» Н. Григорьев обратился в выборный профсоюзный орган с жалобой, в которой выразил несогласие с установленным ему графиком сменности. Его выходные дни по графику в 2008 г. несколько раз совпадали с праздничными днями — Новым годом, Днем защитника отечества, Днем России, но никакого переноса выходного дня не производилось.

Как следует разрешить данный спор?

6. Карпов работает инженером строительной организации в Ямало-Ненецком АО. 8 июня 2008 г. он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему с 1 июля ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков на 2008 г. Карпов про-

сил присоединить к нему отпуск за 2007 г., который он не использовал по просьбе администрации.

Имеет ли Карпов право на дополнительный отпуск? Какова продолжительность этого отпуска? Допустимо ли перенесение ежегодного отпуска на следующий рабочий год? Разрешается ли суммирование отпусков? Определите суммарную продолжительность отпуска Карпова.

7. Вершинин работает горным мастером на шахте в г. Воркуте.

На какие виды дополнительных отпусков Вершинин имеет право? Какими нормативными правовыми актами регулируется их предоставление? Определите суммарную продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска.

8. 11 марта 2008 г. Загревская была принята в ОАО «Новая заря» на должность бухгалтера. 30 марта она сломала руку и до 1 мая являлась временно нетрудоспособной. 15 сентября Загревская обратилась к работодателю о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска.

Возникло ли у Загревской право на отпуск? Имеет ли она право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день? В каком акте это может быть установлено?

9. 25 апреля 2008 г. Костя Ремизов (16 лет) устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август месяц.

Можно ли предоставить Ремизову отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

10. У слесаря авторемонтных мастерских Корнеева 5 сентября 2008 г. родился сын. 10 сентября он подал работодателю заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с 24 сентября. Но директор мастерских ему отказал, сославшись на график отпусков и болезнь сменщика.

Законно ли данное решение работодателя?

11. Корниенко находился в ежегодном оплачиваемом отпуске с 21 июля по 17 августа 2008 г. 11 августа его вызвали в суд для участия в судебном процессе в качестве присяжного заседателя. Судебное разбирательство проходило с 11 по 22 августа. 24 августа Корниенко обратился к работодателю с просьбой о продлении отпуска.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению?

12. Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время.

Соответствуют ли действия работодателя закону?

13. Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2005 г. по 2008 г. он ежегодно являлся членом приемной комиссии по приему вступительных экзаменов с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение учебного года у него не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Допускается ли замена отпуска денежной компенсацией и в каких случаях?

14. Студентка Васильева (17 лет), работающая в свободное от учебы время, обратилась к работодателю с просьбой заменить отпуск денежной компенсацией в связи с тем, что она помогает матери содержать своих малолетних братьев и сестру. Просьба была удовлетворена, и Васильева получила денежную компенсацию.

Законно ли данное решение работодателя?

15. Хирург Матвеев с 1 сентября 2008 г. работал консультантом в городской поликлинике. 2 декабря он написал заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска с 15 декабря 2008 г., так как с этого дня у него отпуск по основной работе. Заведующая поликлиникой ему отказала, мотивируя тем, что право на отпуск у него еще не возникло. Кроме того, по основному месту работы П. Матвеев имеет право на отпуск большей продолжительности, чем в поликлинике.

Каковы правила предоставления отпусков лицам, работающим по совместительству? Правомерен ли отказ в предоставлении отпуска?

16. Панкратов работал по срочному трудовому договору, заключенному на пять лет — с 15 апреля 2003 г. по 15 апреля 2008 г. Он написал заявление о предоставлении ему с 1 марта 2008 г. отпуска за два года работы, так как в 2004 г. он не использовал право на отпуск по просьбе работодателя. Продолжительность отпуска за два года составила 56 календарных дней. Работодатель издал приказ, в котором первым пунктом удовлетворил просьбу Панкратова, вторым

уволил его 15 апреля в связи с истечением срока договора, а третьим распорядился о выплате денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска.

Соответствуют ли действия работодателя закону? Какие допущены нарушения?

17. Карасев (1924 г.р.), инвалид Великой Отечественной войны II степени потребовал от работодателя предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 109 календарных дней: 35 календарных дней как участнику Великой Отечественной войны; 14 календарных дней как пенсионеру по старости; 60 календарных дней как инвалиду. Работодатель отказал ему, объяснив, что отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен только по одному из перечисленных оснований. Но Карасев не согласился с доводами работодателя и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Законны ли требования Карасева? Как разрешить данный спор?

Раздел 10

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Методические указания

При изучении данной темы необходимо уяснить сущность заработной платы в условиях рыночной экономики. Заработная плата, как экономическая категория, представляет собой, во-первых, долю работника в создаваемом им доходе, а во-вторых, цену рабочей силы, формируемую на рынке труда.

Заработная плата является одним из обязательных условий содержания трудового договора, а также основным элементом трудового правоотношения с характерным набором признаков. Можно выделить следующие признаки: 1) заработная плата — это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции; 2) выплачивается, как правило, в денежной форме; 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника; 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством. В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты. Как видим, в легальное определение заработной платы включены компенсационные и стимулирующие выплаты. Поэтому следует обратить внимание на те элементы заработной платы, которые отличаются от гарантийных и компенсационных выплат, предоставляемые работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 164—188).

В качестве дополнительных характеристик, определяющих понятие заработной платы, необходимо ознакомиться с ее составными частями и методами правового регулирования.

Основная или постоянная часть заработной платы базируется на тарифных системах оплаты труда, которые в наибольшей степени подвержены государственному регулированию. А дополнительная или переменная часть заработной платы зависит от результатов производственной-хозяйственной деятельности работодателя и регулируется главным образом с помощью локального и договорного методов.

Студентам следует обратить внимание на новые юридические аспекты, связанные с понятиями и определениями в области оплаты труда, которые появились в изменениях, внесенных в ТК РФ федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. Понятия, изложенные в ст. 129 и 143 ТК РФ, имеют не только научное, но и практическое значение. Правильное их применение особенно при разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров позволяет избежать нарушений трудового законодательства, повысит эффективность решений работодателя. Законодатель изменил свою позицию, связанную с понятиями «Оплата труда» и «заработная плата». Теперь эти понятия признаны тождественными. Получила продолжение тенденция сужения сферы централизованного регулирования оплаты труда и расширения локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного методов регулирования заработной платы. При этом государство устанавливает основные гарантии по оплате труда работников, минимальные стандарты заработной платы, закрепляет способы ее защиты. Поскольку значительная часть централизованных правовых актов не может быть применена без их конкретизации, то работодателю предоставлено право самостоятельно определять виды, формы, системы оплаты и нормирования труда, размеры тарифных ставок (окладов). Внимательно изучите гл. 21 ТК РФ, обратив внимание на то, что более половины статей данной главы, посвященной вопросам установления и выплаты заработной платы, может быть реализовано с помощью локального или договорного методов регулирования. При этом наблюдается разнообразие вариантов установления форм и систем оплаты и нормирования труда, способов распреде-

ления заработка. В одних случаях законодатель предлагает использовать социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, локальные нормативные акты и трудовые договоры (ст. 135, 149 и др.). В других случаях работодатель может использовать коллективный договор, локальные акты, трудовой договор (ст. 152, 154 и др.). Предлагается также решение вопросов только с помощью соглашения сторон трудового договора (ст. 151).

Студент должен уяснить правовую природу локальных нормативных актов, посвященных оплате и нормированию труда, их соотношение с соглашениями договорного характера.

Важно знать новую редакцию ст. 135 ТК РФ, посвященную установлению заработной платы. Основная роль в определении условий оплаты труда отведена трудовому договору. Часть 2 ст. 135 посвящена правовым актам договорного и локального характера. В этой связи становится очевидным необходимость уяснения значения, а также структуры и содержания коллективного договора, различных локальных положений об оплате труда, стимулирующих выплатах, о введении, замене и пересмотре норм труда. В качестве образцов для составления отдельных локальных нормативных актов, например, положений о премировании или вознаграждении по итогам работы за год могут стать акты бывшего Союза ССР. В нашем примере — это Основные положения о премировании работников производственных объединений (комбинатов) и предприятий промышленности за основные результаты хозяйственной деятельности от 28 июня 1977 г.¹ и Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год от 10 августа 1983 г.², которые могут применяться постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ (ст. 423 ТК РФ).

При изучении *государственных гарантий оплаты труда* особое внимание следует уделить:

нормам, имеющим межотраслевое значение и закрепленным в Конституции РФ (ст. 7, 37 и др.);

минимальным стандартам заработной платы (минимальному размеру оплаты труда, размерам тарифных ставок, окладов, базовых ок-

¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. — 1980. — № 10.

² Там же. — 1983. — № 11.

ладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников) — ст. 133 ТК РФ;

соотношению гарантированности заработной платы с понятием «принудительный труд» (ст. 2, 4, 56 и др. ТК РФ);

вопросам индексации заработной платы как меры повышения уровня оплаты труда (ст. 134 ТК РФ);

охране заработной платы от незаконных удержаний и защите материальных интересов работников (ст. 135, 142, 157, 236, 237 и др. ТК РФ);

недопустимости дискриминации при установлении или изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

При этом рекомендуем изучить конвенции МОТ, посвященные заработной плате № 95 (1949 г.), а также дискриминации в области оплаты труда № 111 (1958 г.).

Особое внимание следует уделить изучению *тарифных систем заработной платы*, которые закрепляют исходные начала регулирования в области нормирования и оплаты труда. Различают следующие тарифные системы оплаты труда: 1) рабочих, 2) руководителей, специалистов и служащих, 3) работников государственных и муниципальных учреждений.

Тарифная система оплаты труда рабочих включает такие основные элементы, как тарифные ставки (должностные оклады), тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная система оплаты труда руководителей, специалистов и служащих главным образом характеризуется должностными окладами и квалификационными справочниками.

Названные элементы тарифной системы позволяют дифференцировать заработную плату различных категорий работников в зависимости от сложности, условий и содержания труда. Элементы тарифной системы по сути являются инструментами установления реальной заработной платы. Они получили свое закрепление в ТК РФ (ст. 129, 143, 144 и др.)

Так, *тарифная ставка* определяет размер оплаты за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени (час, день, неделю). Соотношение между размерами тарифных ставок определяется с помощью *тарифного коэффициента*, который в тарифной сетке указывается для каждого разряда. Тарифный коэффициент

первого разряда равен единице. Соотношение первого и последнего разряда составляет диапазон *тарифной сетки*.

Тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере основана на применении Единой тарифной сетки (ЕТС), которая была введена в 1992 г., но Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ из обязательной перешла в разряд рекомендуемых для применения до завершения реформы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Нововведения отражены в новой редакции ст. 144 ТК РФ, получившей новое содержание. В ней указано, каким образом устанавливаются системы оплаты труда (в том числе тарифная система) в следующих видах учреждений: федеральных государственных, государственных учреждениях субъектов РФ, муниципальных. А в части 4 данной статьи установлено, за счет каких средств обеспечиваются базовые оклады и базовые тарифные ставки заработной платы. Кроме этого, ст. 144 ТК РФ впервые в российской законодательной практике поставлены вопросы, необходимые для определения условий оплаты труда в данных учреждениях. Речь идет о формировании профессиональных квалификационных групп работников, для которых устанавливаются базовые оклады и базовые ставки, а также о порядке определения и финансового обеспечения данных окладов и ставок (ч. 6 и 7 ст. 144, ч. 5 ст. 129, ч. 4 ст. 133, ч. 3 ст. 135 ТК РФ).

Специальные функции в оплате труда выполняют *тарифные разряды*. Они являются, во-первых, показателем сложности работы (все виды работ в организации тарифицируются в зависимости от разрядов), а во-вторых, показателем уровня квалификации работника. Поэтому размер оплаты труда работника находится в прямой зависимости от этих двух величин (ст. 150 ТК РФ).

Условия работы в зависимости от группы: 1) нормальные, 2) тяжелые, вредные, опасные, 3) иные особые условия труда также влияют на размер оплаты труда. За работу во второй и третьей группах, т.е. за работу *в особых условиях* устанавливается оплата в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ). Природно-климатические условия увеличивают размер оплаты труда с помощью районных коэффициентов (ст. 148 ТК РФ).

Тарификация работ и присвоение разрядов работникам производится с учетом тарифно-квалификационных справочников (ст. 143

ТК РФ), содержащих квалификационную характеристику видов работ в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к теоретическим знаниям и трудовым навыкам работников. Рекомендуем ознакомиться с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником руководителей, специалистов и других служащих.

При изучении правовой организации оплаты труда важно обращать внимание на разнообразие *повременной и сдельной форм заработной платы*, которые являются основными. *В качестве дополнительной* выступает *премиальная система заработной платы*. Ключевое значение при выплате премий имеют показатели и условия премирования. Необходимо знать порядок выплаты премий, основания их уменьшения и лишения.

Особую роль в формировании заработной платы работников играют *доплаты и надбавки*, позволяющие учитывать степень вредности труда, условия его выполнения и проявления трудовой активности. Данные выплаты компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных. *Под работой при отклонении от нормальных условий труда* понимается выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей отсутствующего работника, сверхурочные работы, работа в выходные, нерабочие праздничные дни, ночное время и др. Требуется внимательное изучение ст. 146—158 ТК РФ с целью определения законодательно установленных процедур и размеров оплаты труда на работах в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

В ряде случаев трудовое законодательство предусматривает исчисление средней заработной платы (среднего заработка). Основные правила исчисления предусмотрены ст. 139 ТК РФ, а специальные нормы установления среднего заработка при неполном рабочем времени, суммированном учете рабочего времени, для оплаты отпуска следует смотреть в Положении об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. (в ред. от 11 ноября 2009 г.).

Следует обратить внимание на новые правила исчисления средней заработной платы, предусмотренные изменениями ТК РФ от 30 июня 2006 г., а также на возможность установления коллектив-

ным договором или локальным нормативным актом иных периодов расчета среднего заработка, помимо общего порядка его исчисления, установленного ст. 139 ТК РФ.

Исчисление среднего заработка, а также выдача работнику справка о заработной плате (ст. 62 ТК РФ) производятся на основе унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1. Студент должен ознакомиться со следующими унифицированными формами: № Т-3 «Штатное расписание», № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда», № Т-13 «Табель учета рабочего времени», № Т-49 «Расчетно-платежная ведомость», № Т-51 «Расчетная ведомость», Т-53а «Журнал регистрации платежных ведомостей», № Т-54 «Лицевой счет», № 54а «лицевой счет (свт)».

На основе данных норм работодатель обязан в письменном виде извещать работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. С учетом этих форм формируется справка о заработной плате (доходе), представляемая в Фонд социального страхования для исчисления средней заработной платы.

И в завершении изучения темы следует уяснить основные положения, посвященные нормированию труда, взаимосвязи нормирования с заработной платой, с рабочим временем, трудовой дисциплиной. Студенты должны знать нормы труда, их классификацию по методу нормирования, в зависимости от органов их утвердивших и сферы действия, по срокам установления. Важен также порядок разработки норм труда, их введения и пересмотра. Следует также дать оценку государственным гарантиям в области нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

Ряд статей ТК РФ, посвященных вопросам заработной платы, предполагает принятие дополнительных законодательных и иных нормативных правовых актов. Поэтому необходимо следить за изменениями трудового законодательства, связанными с разработкой:

Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений ежегодных единых рекомендаций по установлению систем оплаты труда организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (ст. 135 ТК РФ);

Федерального закона о размере прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ);

Федерального закона о минимальном размере оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

Федерального закона о сроках выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);

особенностей порядка исчисления средней заработной платы (ст. 139 ТК РФ);

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ст. 143, 144 ТК РФ);

базовых окладов и базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников (ст. 144 ТК РФ);

критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (ст. 144 ТК РФ);

порядка и размеров оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета (ст. 145 ТК РФ);

минимального размера и условий повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также на работах в ночное время (ст. 147, 154 ТК РФ);

типовых норм труда (ст. 161 ТК РФ).

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие и определите признаки заработной платы.
2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
3. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
4. Дайте понятие индексации заработной платы.
5. Каковы элементы и содержание тарифных систем оплаты труда?
6. Определите формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная и их разновидности).

7. Что Вы знаете о премировании работников, видах премий, о выплатах стимулирующего характера?

8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?

9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.

10. Определите порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

11. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.

12. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.

13. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?

14. Определите варианты установления заработной платы различным категориям работников, а также варианты определения размеров выплат в случае выполнения работ в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Литература

Гейц И.В. Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени. — М., 2002.

Гейц И.В. Оплата труда в отдельных отраслях экономики: Учеб.-метод. пособ. — М., 2003.

Глазырин В. Оплата и нормирование труда // Хозяйство и право. — 2002. — № 8.

Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы: Учеб. для вузов. — М., 1999.

Зайкин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы оплаты труда рабочих. — М., 1967.

Карсетская Е., Михайлов И., Мошкович М. Комментарий к поправкам в Трудовой кодекс РФ // Экономико-правовой бюллетень. — 2006. — № 9.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. — М., 2006.

Кучма М.И. Оплата и нормирование труда // Практика применения Трудового кодекса РФ. — М., 2003.

Кучма М.И. Трудовой кодекс РФ: новые подходы к оплате труда // Справочник кадровика. — 2006. — № 12.

Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. — М., 2000.

Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. — М., 1972.

Никитин С.М., Степанова М.П. Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран // Трудовое право. — 2003. — № 6.

Оплата труда // Экономико-правовой бюллетень. — 2004. — № 3.

Островский Л.Я. Нормирование труда рабочих и служащих. — Мн., 1986.

Саликова Н.М. Оплаты труда в Российской Федерации. Правовое исследование: Монография. — Екатеринбург. 2003.

Тучкова Э.Г. Заработная плата. Комментарий законодательства. — М., 1996.

Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты об оплате труда // Законодательство. — 2006. — № 1.

Хныкин Г.В. Роль локальных нормативных актов в системе отношений по оплате и нормированию труда // Вопросы трудового права. — 2006. — № 3.

Нормативные акты

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Конвенция МОТ № 95 «О защите заработной платы» (1949 г.)

Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (в ред. от 11 ноября 2009 г.)

Постановление Правительства РФ от 5 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» (в ред. от 29 сентября 2008 г.)

Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, утв. постановлением Правительства от 5 августа 2008 г. (в ред. от 29 сентября 2008 г.)

Приказ Роспотребнадзора от 14 августа 2008 г. № 285 «О введении новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений Роспотребнадзора» (в ред. от 11 декабря 2009 г.) (вместе с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений науки Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений здравоохранения системы противочумных учреждений Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека)

Приказ Минздравсоцразвития России от 28 августа 2008 г. № 462н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (вместе с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации»

Приказ Минздравсоцразвития России от 28 августа 2008 г. № 463н «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации» (в ред. от 19 декабря 2008 г.) (вместе с Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных научных учреждений, имеющих в составе клинические подразделения, подведомственных Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации)

Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. от 11 декабря 2008 г.)

Приказ Минздравсоцразвития России от 22 марта 2010 г. № 499 «Об утверждении условий предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест»

Приказ Минюста России от 16 декабря 2009 г. № 422 «Об утверждении Положения о порядке и условиях премирования работников государственных юридических бюро и выплаты им материальной помощи»

Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

Федеральный закон
от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ
«О ПРОЖИТОЧНОМ МИНИМУМЕ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечение)

Настоящий Федеральный закон устанавливает правовую основу для определения прожиточного минимума в Российской Федерации и его учета при установлении гражданам Российской Федерации государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер социальной защиты граждан Российской Федерации.

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

В настоящем Федеральном законе используются следующие основные понятия:

потребительская корзина — минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности;

прожиточный минимум — стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы;

семья — лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство;

основные социально-демографические группы населения — трудоспособное население, пенсионеры, дети;

среднедушевой доход семьи (одиноко проживающего гражданина) — совокупная сумма доходов каждого члена семьи (одиноко проживающего гражданина), деленная на число всех членов семьи.

Статья 2. Назначение прожиточного минимума

1. Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации предназначается для:

оценки уровня жизни населения Российской Федерации при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;

обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда, а также для определения устанавливаемых на федеральном уровне размеров стипендий, пособий и других социальных выплат;

формирования федерального бюджета.

2. Прожиточный минимум в субъектах Российской Федерации предназначается для:

оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ;

оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам;

формирования бюджетов субъектов Российской Федерации.

Статья 3. Определение потребительской корзины, порядок ее установления

1. Потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации определяется не реже одного раза в пять лет на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов, в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2. Указанные методические рекомендации утверждаются Правительством Российской Федерации.

3. Потребительская корзина в целом по Российской Федерации устанавливается федеральным законом.

4. В субъектах Российской Федерации потребительская корзина устанавливается законодательными (представительными) органами субъектов Российской Федерации с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг основными социально-демографическими группами населения.

Статья 4. Величина прожиточного минимума, периодичность ее исчисления и порядок установления

1. Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации (за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящей статьи) определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

2. Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 настоящей статьи) устанавливается Правительством Российской Федерации, в субъектах Российской Федерации (за исключением случаев, предусмотренных пунктом 4 настоящей статьи) — в порядке, установленном законами субъектов Российской Федерации.

3. Величина прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации для определения размера федеральной социальной доплаты к пенсии, предусмотренной Федеральным законом от 17 июля 1999 года № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (далее — Федеральный закон «О государственной социальной помощи»), устанавливается на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги ежегодно федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

4. Величина прожиточного минимума пенсионера в каждом субъекте Российской Федерации в целях установления социальной доплаты к пенсии, предусмотренной Федеральным законом «О государственной социальной помощи», на соответствующий финансовый год устанавливается на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные

товары и услуги ежегодно законом субъекта Российской Федерации и доводится уполномоченным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации до сведения Пенсионного фонда Российской Федерации не позднее 1 ноября года, предшествующего наступлению финансового года, на который она установлена.

Статья 6. Учет величины прожиточного минимума при оказании социальной поддержки гражданам в субъектах Российской Федерации

1. Семья (одинок проживающий гражданин), среднедушевой доход которой (доход которого) ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, считается малоимущей (малоимущим) и имеет право на получение социальной поддержки.

2. Условия и порядок предоставления социальной поддержки малоимущим семьям (гражданам) устанавливаются в соответствии с законодательством субъектов Российской Федерации.

3. Порядок исчисления среднедушевого дохода семьи (одиноко проживающего гражданина) устанавливается федеральным законом.

Статья 7. Публикация сведений о величине прожиточного минимума

Сведения о прожиточном минимуме на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации публикуются ежеквартально в официальных изданиях Правительства Российской Федерации и официальных изданиях органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Постановление Правительства РФ
от 5 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 РФ
И ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»**

(в ред. от 29 сентября 2008 г.)

(извлечение)

Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Ввести с 1 декабря 2008 г. новые системы оплаты труда для работников федеральных бюджетных учреждений (далее — учреждения) 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 (далее соответственно — работники, гражданский персонал).

2. Установить, что введение новых систем оплаты труда для работников и гражданского персонала осуществляется:

федеральными государственными органами — в отношении работников этих органов и подведомственных им учреждений;

руководителями учреждений — главных распорядителей средств федерального бюджета — в отношении работников этих учреждений;

федеральными органами исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, и Главным управлением специальных программ Президента Российской Федерации — в отношении гражданского персонала.

3. Установить, что заработная плата работников и гражданского персонала (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (гражданского персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Установить, что объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, в части оплаты труда работников и гражданского персонала, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств федерального бюджета в федеральном бюджете и бюджетах государственных внебюджетных фондов, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных им учреждений, воинских частей, учреждений и подразделений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

5. Утвердить прилагаемое Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений.

10. Финансовое обеспечение расходных обязательств Российской Федерации, связанных с реализацией настоящего Постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, в части оплаты труда работников и гражданского персонала, предусмотренных главным распорядителям средств федерального бюджета в федеральном бюджете, с учетом увеличения объема этих ассигнований с 1 декабря 2008 г. на 30 процентов в связи с введением новых систем оплаты труда.

11. Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

давать разъяснения по вопросам, связанным с применением настоящего Постановления;

внести в месячный срок в установленном порядке предложения по приведению нормативных правовых актов Российской Федерации в соответствие с настоящим Постановлением.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Утверждено Постановлением Правительства РФ
от 5 августа 2008 г. № 583

(в ред. от 29 сентября 2008 г.)

(извлечение)

1. Системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее соответственно — работники, учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Настоящее Положение не распространяется на гражданский персонал воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, и Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации, а также на работников федеральных государственных органов, система и усло-

вия оплаты труда которых устанавливаются в соответствии с пунктами 8 и 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583.

2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

е) примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

6. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10—30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

7. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются федеральными государственными органами и учреждениями — главными распорядителями средств федерального бюджета по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

9. Федеральные государственные органы — главные распорядители средств федерального бюджета, в ведении которых находятся учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

Руководителям учреждений — главных распорядителей средств федерального бюджета выплаты стимулирующего характера устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Указанные главные распорядители средств федерального бюджета вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обя-

зательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется учреждением с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых федеральным государственным органом — главным распорядителем средств федерального бюджета, в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа и в соответствии с разъяснениями Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, — также за счет средств государственных внебюджетных фондов).

11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (по решению федерального государственного органа, являющегося главным распорядителем средств федерального бюджета, — также средства государственных внебюджетных фондов), направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, если иное не установлено федеральным законом.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПОРЯДКА ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Утверждено Постановлением Правительства РФ
от 24 декабря 2007 г. № 922

(в ред. от 11 ноября 2009 г.)

1. Настоящее Положение устанавливает особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — средний заработок).

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относятся:

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

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

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

г) заработная плата, выданная в неденежной форме;

д) денежное вознаграждение (денежное содержание), начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, депутатам, членам выборных органов местного самоуправления, выборным должностным лицам местного самоуправления, членам избирательных комиссий, действующих на постоянной основе;

е) денежное содержание, начисленное муниципальным служащим за отработанное время;

ж) начисленные в редакциях средств массовой информации и организациях искусства гонорар работников, состоящих в списочном составе этих редакций и организаций, и (или) оплата их труда, осу-

шествяемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения;

з) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год, независимо от времени начисления;

и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего событию календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления;

к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, выслугу лет (стаж работы), ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, руководство бригадой и другие;

л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате), повышенная оплата труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в ночное время, оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

м) вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений;

н) премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда;

о) другие виды выплат по заработной плате, применяемые у соответствующего работодателя.

3. Для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

4. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему за-

работной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

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

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

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

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

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

6. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному.

7. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной

за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

8. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

9. При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска;

для других случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

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

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).

В случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму среднемесячного числа календарных дней (29,4), умноженного на количество полных

календарных месяцев, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах.

Количество календарных дней в неполном календарном месяце рассчитывается путем деления среднемесячного числа календарных дней (29,4) на количество календарных дней этого месяца и умножения на количество календарных дней, приходящихся на время, отработанное в данном месяце.

11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

12. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с пунктами 10 и 11 настоящего Положения.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, учитываемые в соответствии с пунктом 15 настоящего Положения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

14. При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.

15. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения — фактически начисленные в расчетном периоде, но не более одной выплаты за каждый показатель за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий один месяц, — фактически начисленные в расчетном периоде за каждый показатель, если продолжительность периода, за который они начислены, не превышает продолжительности расчетного периода, и в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода, если продолжительность периода, за который они начислены, превышает продолжительность расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий событию календарный год, — независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде, за исключением премий, начисленных за фактически отработанное время в расчетном периоде (ежемесячные, ежеквартальные и др.).

Если работник проработал неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения, и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

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

если повышение произошло в расчетный период, — выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повыше-

ния тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

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

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, — часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяются перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на

прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

При этом в отношении выплат, установленных в фиксированном размере и в абсолютном размере, действует порядок, установленный пунктом 16 настоящего Положения.

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

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном настоящим Положением.

Задачи

1. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство — уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению об оплате труда пароходства на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Определите правовую природу трудового соглашения.

Какое решение должен вынести суд?

2. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;

б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок приводить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию?

Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

3. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа.

Дайте оценку утверждениям сторон.

4. Работодателем был подготовлен приказ о введении в действие нового положения об оплате труда, в соответствии с которым у одних работников заработная плата повышалась, а у других снижалась. Профсоюзный комитет не согласился с действиями работодателя и отказался дать заключение по проекту данного юридического документа.

Оцените действия профкома.

Каковы дальнейшие действия работодателя?

Дайте юридическую оценку положения об оплате труда.

5. Проверив теоретические знания и практические навыки слесаря Сергеева квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему III разряда. Считая данное решение неправильным Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку на «хорошо».

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

6. Токарю-сдельщику V разряда Титову в течение декабря эпизодически поручались работы, тарифицируемые по III разряду. Эти дни были оплачены ему исходя из III разряда работ. Титов обратился в КТС о выплате ему междуразрядной разницы.

Подлежит ли удовлетворению требование Титова?

7. В ОАО «Машиностроительный завод» для оплаты труда рабочих-сдельщиков применяется следующая шестиразрядная тарифная сетка:

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэфф-ты	1,0	1,09	1,21	1,33	1,50	1,71

Часовая тарифная ставка рабочих-сдельщиков I разряда составляет на работах с нормальными условиями труда 28 руб. 47 коп., на работах с тяжелыми и вредными условиями труда — 30 руб. 13 коп., на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — 30 руб. 57 коп.

Пользуясь этой сеткой, определите размер дневных тарифных ставок всех шести разрядов в зависимости от условий труда.

8. Инженер Смирнов был переведен конструктором в конструкторский отдел с месячным окладом 12 145 руб. Не возражая против перевода, он просил установить ему оклад в размере 12 175 руб., поскольку «вилка» должностных окладов по данной должности была установлена в пределах 12 145—12 175 руб. в месяц. Начальник отдела выступил против установления Смирнову верхнего размера «вилки», ссылаясь на норму локального положения об оплате труда.

Определите правомерность требований Смирнова.

Какая норма могла содержаться в положении об оплате труда?

9. Слесарь IV разряда Галкин в декабре отработал 26 рабочих дней на повременной оплачиваемой работе. Часовая тарифная ставка повременщика IV разряда составляет 40 руб. 57 коп.

Подсчитайте месячный заработок Галкина.

10. 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, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном органе — первичной профсоюзной организации.

Правомерны ли возражения работников?

11. Слесарь V разряда Силин при дневной норме выработки 10 деталей изготовил за 26 рабочих дней сентября 280 деталей вместо 260.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае?

Каков будет месячный заработок Силина, если дневная сдельная тарифная ставка V разряда составляет 380 руб.?

12. В ОАО «Монолит» действует положение о премировании специалистов и служащих основных цехов, согласно которому этим работникам выплачивается премия, если цехами будет выполнен месячный план по товарной продукции и план по прибыли, а также при условии выполнения планов по производительности труда и номенклатуре выпускаемых изделий.

Дополнительным условием премирования является соблюдение норм простоя технологического оборудования. Премии установлены в размере 35% должностного оклада за выполнение всех плановых показателей. Кроме того, за каждый процент перевыполнения плана по прибыли устанавливается по 0,15% оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по товарной продукции — еще по 0,15% оклада.

Один из цехов в июне план по прибыли выполнил на 105%, а план по товарной продукции — на 110%.

Подсчитайте размер премии за этот месяц инженера, оклад которого 15 130 руб., нормировщика — 13 110 руб. и мастера — 14 120 руб.

13. В ОАО «Камвольный комбинат» принято положение о вознаграждении по итогам годовой работы организации. В соответствии с положением рабочему Павлову, проработавшему в организации 15 лет, вознаграждение выплачивается в размере 40% его среднемесячного заработка. За появление на работе в нетрезвом состоянии Павлов был лишен годового вознаграждения полностью.

Можно ли лишить Павлова годового вознаграждения за данный дисциплинарный проступок? Каков порядок начисления и выплаты годового вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работников данного вознаграждения?

14. Рабочие V разряда, сдельщик Найденов и повременщик Озеров, были оставлены на работе после окончания смены на три часа (с 12 ночи до 3 часов утра) для выполнения срочного задания. В результате Найденов выполнил 10-часовую норму выработки на 130%.

Часовая тарифная ставка V разряда для сдельщика 30 руб. 70 коп., а для повременщика — 28 руб. 70 коп.

Подсчитайте дневной заработок Найденова и Озерова.

15. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарей-сборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная — 280 руб., а сдельная — 1320.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

16. Токарю V разряда Афанасьеву была поручена обточка вала. Работа тарифицируется по VI разряду, норма времени на обточку вала составляет 16 часов. Сдельная часовая ставка VI разряда — 60 руб., а повременная — 70 руб. Проработав полтора рабочих дня, Афанасьев обнаружил в обработанном вале трещину, из-за которой вся работа была признана браком. Остальные 4 часа Афанасьев работал повременно.

Как будет оплачена Афанасьеву работа за два дня?

17. Инженеру Гурову с 15 июня предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней. За 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, т.е. с 1 июня прошлого года по 1 июня текущего года, Гурову выплатили за проработанные десять с половиной месяцев 200 470 руб., за один месяц работы в комиссии по трудовым спорам — 100% его среднего заработка и за две недели болезни — пособие по временной нетрудоспособности — в размере 5520 руб. Кроме этого, Гуров получил премии за выполнение плановых заданий по прибыли в сумме 13 600 руб. и за успешную работу по повышению квалификации мастеров — 5000 руб.

Каков размер среднего заработка Гурова для оплаты отпуска?

Раздел 11

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Методические указания

Гарантиям и компенсациям посвящен разд. VII ТК РФ. В нем впервые даны определения этих понятий (ст. 164 ТК РФ).

Под *гарантиями* принято понимать средства, способы и условия, направленные на обеспечение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений.

В большинстве случаев гарантии имеют форму денежных выплат. Но ТК РФ предусматривает и другие формы (например, продолжение трудовых отношений при смене собственника — ст. 75). Гарантийные выплаты предназначены для предотвращения потерь в зарплате, когда работник по независящим от него причинам не может выполнять своих трудовых обязанностей.

Компенсации — это денежные выплаты, предоставляемые работнику в целях возмещения затрат, понесенных им в процессе исполнения трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Гарантии и компенсации при приеме на работу, переводах, оплате труда и др. рассмотрены в соответствующих главах пособия. Настоящая глава касается только тех видов гарантий и компенсаций, которые перечислены в ст. 165 ТК РФ.

Источником финансирования гарантий и компенсаций могут быть как средства работодателя, так и средства органов и организаций, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.). ТК РФ возлагает на работодателя обязанность производить гарантийные выплаты (т.е. сохранять среднюю заработную плату) при исполнении работником общественных обязанностей в интересах коллектива работников данной организации (например, в качестве члена комиссии по ведению коллективных переговоров, комиссии по трудовым спорам и т.п.).

Студентам следует уделить самое пристальное внимание вопросу о *гарантиях при направлении работников в служебные команди-*

ровки и переезде на работу в другую местность. В ТК РФ указанным гарантиям посвящена гл. 24.

Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы называется *служебной командировкой*. Не считаются командировкой поездки работников, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, курьеров, машинистов поездов дальнего следования и т.п.).

Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения вне места постоянной работы служебного задания. Местом постоянной работы признается то структурное подразделение работодателя, которое указано в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). При командировке возможно направление как к другому работодателю, так и в филиалы, представительства и иные структурные подразделения работодателя.

Служебная командировка допускается только для выполнения работы по трудовой функции, обусловленной трудовым договором. В противном случае необходимо письменное согласие работника.

Направление в командировку оформляется приказом работодателя и выдачей работнику командировочного удостоверения установленного образца.

На работников, находящихся в командировке, распространяются режим работы и отдыха, а также правила внутреннего трудового распорядка данного работодателя, к которому они командированы. Работники не могут отказаться от служебной командировки. Такой отказ считается нарушением трудовой дисциплины и может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности.

Запрещается направление в командировки беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), несовершеннолетних работников до 18 лет, за исключением творческих работников в соответствии с перечнем, утвержденным Правительством РФ (ст. 268 ТК РФ). Направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия. Ограничения на направление в командировки установлены также для лиц с семейными обязанностями (ст. 259, 264 ТК РФ) и в период действия ученического договора (ст. 203 ТК РФ).

За командированным сохраняется рабочее место (должность) и средний заработок. Кроме того, ему возмещаются расходы, связанные с командировкой, а именно:

по проезду к месту командировки и обратно;

по найму жилого помещения;

суточные;

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

Вопросы направления работников в служебные командировки и порядка возмещения им командировочных расходов регулируются целым рядом нормативных правовых актов. К ним, в частности, относятся: постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»; постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (в ред. от 24 декабря 2008 г.); Указ Президента РФ от 18 июля 2005 г. № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих» (в ред. от 6 декабря 2007 г.); постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки).

К расходам, связанным с командировками, могут относиться расходы: по провозу багажа, оплате услуг связи, получению виз, обмену иностранной валюты и т.п.

Порядок и размеры возмещения расходов при командировках работников организаций, не финансируемых из федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов, устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя (ч. 2 ст. 168 ТК РФ).

Перед отъездом в командировку выдается денежный аванс на оплату проезда, наем жилого помещения и суточные. В течение опре-

деленного срока после возвращения из командировки работник обязан представить отчет об израсходованных суммах с приложением документов, подтверждающих произведенные расходы.

Возмещение в связи с разъездным характером работы. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути и имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными командировками следующие расходы:

по проезду;

по найму жилого помещения;

суточные, полевое довольствие (проживание вне места постоянного жительства);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Они могут определяться также трудовым договором (ст. 168 ТК РФ).

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность регулируется ст. 169 ТК РФ. К таким расходам относятся расходы по проезду самого работника и членов его семьи, провозу имущества, обустройству на новом месте жительства. К членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относятся супруг(а), дети и родители, находящиеся на иждивении работника и проживающие совместно с ним.

Конкретные суммы определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Право на получение гарантий и компенсаций имеют выпускники учреждений высшего и среднего образования, заключившие контракт на целевую подготовку (постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г.).

ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты устанавливают и другие нормативы возмещения расходов. Например, для

лиц, заключивших договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и местностям, приравненным к ним (ст. 326 ТК РФ); для лиц, переселяющихся для работы в сельскую местность (постановление Правительства РФ от 25 мая 1994 г. (в ред. от 21 декабря 2000 г.).

Студенты должны знать, о *гарантиях и компенсациях работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей*. При этом работодатели обязаны освобождать работников от работы для этих целей с сохранением за ними места работы (должности), согласно ст. 171 ТК РФ.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ (ст. 172 ТК РФ).

В указанных случаях гарантии имеют не только денежную форму. В качестве примеров можно привести запрет на увольнение работника по инициативе работодателя в период исполнения им государственных или общественных обязанностей, а также сохранение за ним в этот период общего и специального стажа, льгот и преимуществ, связанных с работой.

Следует иметь в виду, что действует большое количество федеральных законов, регулирующих предоставление таких гарантий и компенсаций: ГПК РФ; УПК РФ; АПК РФ; НК РФ; Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.); федеральные законы от 2 января 2000 г. № 37-ФЗ «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» (в ред. от 14 ноября 2002 г.), от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (в ред. от 22 апреля 2010 г.), от 10 января 2003 г. № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации» (в ред. от 22 апреля 2010 г.), от 18 мая 2005 г. № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 19 июля 2009 г.), от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 11 марта 2010 г.) и др.

Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам установлены в ст. 171 ТК РФ. Право на эти

гарантии имеют только лица, не освобожденные от трудовых обязанностей. Особый правовой статус работников, избранных в профсоюзные органы, соответствует Конвенции МОТ № 135 (1971 г.) и одноименной Рекомендации МОТ № 143 (1971 г.).

Работники, избранные в профсоюзные органы, пользуются следующими гарантиями:

на освобождение от работы для исполнения общественных обязанностей на условиях, предусмотренных коллективным договором или соглашением (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.);

защиту от необоснованного увольнения (ст. 374, 376 ТК РФ);

обязательное трудоустройство после окончания полномочий или выплаты среднего заработка в период трудоустройства, учебы или переквалификации (ст. 375 ТК РФ) *(при этом следует иметь в виду, что некоторые положения указанных статей признаны Конституционным Судом РФ не соответствующими Конституции РФ и не могут применяться)*.

Право на освобождение от работы с сохранением среднего заработка имеют все члены комиссий по трудовым спорам (КТС), представляющие как работников, так и работодателя. Порядок увольнения работников, избранных в КТС, определяется ст. 373 ТК РФ.

Студенты должны знать *гарантии, предоставляемые работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления*. Эти гарантии установлены федеральными законами от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 12 мая 2009 г.), от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 5 апреля 2010 г.), а также законами субъектов РФ.

Члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) по прежнему месту работы или с их согласия в другой организации.

Срок полномочий засчитывается в стаж федеральной государственной службы, в общий и непрерывный трудовой стаж, в стаж ра-

боты по специальности. Непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу (службу) в течение 6 месяцев после прекращения полномочий.

Гарантии имеют также супруги указанных лиц, уволенные в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы для исполнения своих полномочий.

Объем *гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением*, зависит от формы обучения, наличия у образовательного учреждения государственной аккредитации и успеваемости работника. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, установлены в гл. 26 ТК РФ (ст. 173—177).

Работникам, успешно обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются следующие виды гарантий:

дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

сокращение рабочей недели на 7 часов с частичной оплатой (50% среднего заработка) на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

Работникам, обучающимся в свободное от работы время по очной форме обучения, в этих случаях предоставляются отпуска без сохранения заработной платы.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Отпуска без сохранения заработной платы должны предоставляться также: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения высшего профессионального образования; слушателям подготовительных отделений учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов.

Если учебное заведение не имеет государственной аккредитации, перечисленные гарантии представляются когда они предусмотрены в коллективном договоре или трудовом договоре.

Для оформления отпуска необходимо представить работодателю справку-вызов, выданную учебным заведением.

Права работников, совмещающих работу с обучением, закреплены также в Федеральном законе от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в ред. от 21 декабря 2009 г.).

Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работников, поступающих в указанные учреждения, перечислены в ст. 174 ТК РФ, для учащихся учреждений начального профессионального образования — в ст. 175 ТК РФ, учащихся вечерних (сменных) учреждений — ст. 176 ТК РФ.

Следует помнить, что гарантии и компенсации в связи с обучением предоставляются только работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

Ежегодные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к дополнительным учебным отпускам по соглашению между работником и работодателем.

При одновременном обучении в нескольких образовательных учреждениях гарантии предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по выбору работника). В других случаях они могут оформляться по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 177 ТК РФ).

Следует обратить внимание на то, что *гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора* изложены в разделе «Трудовой договор» настоящего пособия.

При переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением *гарантии* состоят в сохранении среднемесячного заработка в течение одного месяца со дня перевода, а в случае трудового увечья или профессионального заболевания — до установления стойкой утраты трудоспособности или выздоровления. от данных гарантий следует отличать случаи временной нетрудоспособности, при наступлении которых работодатель выплачивает работнику *пособие по временной нетрудоспособности*. отношения, возникающие в связи с выплатой пособия, выходят за рамки трудового права и регулируются правом социального обеспечения.

Важно знать, что виды, объем и условия предоставления *гарантий и компенсаций при повреждении здоровья или смерти работника в резуль-*

тате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания установлены Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.), Постановлением Правительства РФ от 15 мая 2006 г. № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 27 октября 2008 г.) и другими нормативными правовыми актами. отношения, возникающие в связи с получением обязательных страховых выплат в целях возмещения вреда, причиненного здоровью работника, относятся к предмету права социального обеспечения, и поэтому не рассматриваются в настоящем практикуме.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан организовать проведение медицинских осмотров (предварительных и периодических) работников за счет собственных средств (ст. 213—214 ТК РФ). При этом за работниками сохраняется рабочее место и средний заработок.

Студентам необходимо обратить внимание, что в день сдачи крови и ее компонентов, а также при прохождении медицинского обследования работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ). Если день сдачи крови и ее компонентов совпадает с выходным, нерабочим (праздничным) днем или ежегодным отпуском, то работник может выбрать: воспользоваться другим днем отдыха или нет. Помимо освобождения от работы в день сдачи крови и ее компонентов, работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов также предоставляется день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое удобное для работника время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови работодатель сохраняет за работником средний заработок за дни ее сдачи и предоставляемые в связи с этим дни отдыха.

При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, согласно ст. 187 ТК РФ, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работник имеет право на *компенсацию за использование личного имущества с согласия или ведома работодателя* при выполнении трудовых обязанностей например, за износ (амортизацию) инструмента, транспортного средства и т.п. Ее размер определяется письменным соглашением сторон трудового договора.

Контрольные вопросы

1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
2. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
3. Сформулируйте определение служебной командировки.
4. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
5. Какие возмещаются работникам расходы, связанные со служебными поездками при постоянной работе в пути или работе, имеющей разъездной характер и других работах?
6. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность.
7. Какие гарантии установлены для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
8. Назовите гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы или в Комиссию по трудовым спорам.
9. На какие отпуска и выплаты имеют право работники, совмещающие работу с обучением?
10. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
11. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?

Литература

Белянникова Ю.В. Гарантии, компенсации и льготы работникам. — М.: Омега-Л. 2006.

Бобкова О.В. Новое в Трудовом кодексе РФ: гарантии и компенсации. — М.: Феникс. 2006.

Брюхина Е.Р. Проблема предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки // Трудовое право. — 2006. — № 10.

Кузнецова Т.В. Служебные командировки и их оформление // Трудовое право. — 2002. — № 9.

Кучма М.И. Гарантии и компенсации // Практика применения Трудового кодекса РФ. — М., 2003.

Мионов В.И. Гарантии и компенсации // Трудовое право. — 2002. — № 8.

Петров А.Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. — 2007. — № 4.

Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новому законодательству // Трудовое право. — 2008. — № 10.

Халдеева Н.В. Гарантии реализации конституционного права на жизнь в экстремальных условиях Севера // Трудовое право. — 2008. — № 8.

Нормативные акты

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (в ред. от 22 апреля 2010 г.)

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. «О судебной системе Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 2 января 2000 г. «О народных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» (в ред. от 14 ноября 2002 г.)

Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (в ред. от 22 апреля 2010 г.)

Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации» (в ред. от 22 апреля 2010 г.)

Федеральный закон от 18 мая 2005 г. № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (в ред. от 12 мая 2009 г.)

Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 11 марта 2010 г.)

Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (в ред. от 5 апреля 2010 г.)

Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (в ред. от 21 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.)

Закон РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» (в ред. от 24 июля 2009 г.)

Указ Президента РФ от 18 июля 2005 г. «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих» (в ред. от 6 декабря 2007 г.)

Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки)

Постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942 «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием»

Постановление Правительства РФ от 25 мая 1994 г. № 533 «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность» (в ред. от 21 декабря 2000 г.)

Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»

Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность»

Постановление Правительства РФ от 4 марта 2003 г. № 140 «О порядке и размерах возмещения расходов некоторых участников производства по делам об административных правонарушениях и оплате их труда»

Постановление Совета Министров РСФСР от 14 июля 1990 г. № 245 «Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуры или в суд» (в ред. от 4 марта 2003 г.)

Постановление Правительства РФ от 15 мая 2006 г. № 286 «Об утверждении Положения об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию застрахованных лиц, получивших повреждение здоровья вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 27 октября 2008 г.)

Постановление Правительства РФ от 16 марта 1999 г. № 298 «О порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля»

Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. № 704 «О порядке компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 19 января 2010 г.)

Постановление Правительства РФ от 12 июня 2008 г. № 455 «О порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, рабо-

тающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей» (в ред. от 12 августа 2009 г.)

Приказа Минздравсоцразвития России от 11 сентября 2009 г. № 739н «Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы»

Закон РФ

от 9 июня 1993 г. № 5142-1

«О ДОНОРСТВЕ КРОВИ И ЕЕ КОМПОНЕНТОВ»

(в ред. от 24 июля 2009 г.)

(извлечения)

Статья 8. Защита государством прав донора

Государство гарантирует донору защиту его прав и охрану его здоровья, а также предоставляет ему меры социальной поддержки.

Должностные лица организаций здравоохранения обязаны информировать донора о донорской функции и гарантиях сохранения его здоровья при сдаче крови и ее компонентов.

Донор подлежит обязательному страхованию за счет средств организаций, осуществляющих заготовку, переработку, хранение и обеспечение безопасности донорской крови и ее компонентов, на случай заражения его инфекционными заболеваниями при выполнении им донорской функции. Средства на страхование должны входить в себестоимость крови.

Медицинское обследование донора перед сдачей крови и ее компонентов и выдача справок о состоянии его здоровья производятся бесплатно.

В порядке, установленном законодательством Российской Федерации, донору возмещается ущерб, причиненный ему повреждением его здоровья в связи с выполнением им донорской функции, включая расходы на лечение, проведение медико-социальной экспертизы, социально-трудовую и профессиональную реабилитацию.

Инвалидность донора, наступившая в связи с выполнением им донорских функций, приравнивается к инвалидности, наступившей вследствие трудового увечья.

Статья 9. Меры социальной поддержки, предоставляемые донору

Части первая — четвертая утратили силу.

В день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств бюджета, осуществляющего финансовое обеспечение организации здравоохранения, занимающейся заготовкой донорской крови.

Статья 10. Дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые донору

Донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, предоставляются следующие дополнительные меры социальной поддержки:

в течение года — первоочередное выделение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

Статья 11. Меры социальной поддержки для лиц, награжденных знаком «Почетный донор России»

Граждане, сдавшие бесплатно кровь сорок и более раз или плазму шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком «Почетный донор России» федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим выработку государственной политики и нормативное правовое регулирование в сфере здравоохранения, в порядке, установленном указанным федеральным органом исполнительной власти, и имеют право на:

внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи;

первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения;

предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года;

ежегодную денежную выплату в размере шести тысяч рублей в порядке, устанавливаемом указанным федеральным органом исполнительной власти. Средства на данную выплату в виде субвенции бюджетам субъектов Российской Федерации, а также размер и сроки ее индексации предусматриваются федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год.

Финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой указанных средств, является расходным обязательством Российской Федерации.

Граждане Российской Федерации, награжденные знаком «Почетный донор СССР», пользуются всеми мерами социальной поддержки, определенными для граждан, награжденных знаком «Почетный донор России».

Российская Федерация передает органам государственной власти субъектов Российской Федерации полномочия на предоставление мер социальной поддержки гражданам, награжденным знаком «Почетный донор России», установленных в настоящей статье.

Средства на реализацию передаваемых полномочий на предоставление указанных мер социальной поддержки предусматриваются в составе Фонда компенсаций федерального бюджета.

Объем средств, предусмотренный бюджету субъекта Российской Федерации, определяется исходя из числа лиц, имеющих право на указанные меры социальной поддержки, и утвержденного норматива денежной выплаты (компенсации) данной категории граждан.

Субвенции зачисляются в установленном для исполнения федерального бюджета порядке на счета бюджетов субъектов Российской Федерации.

Порядок расходования и учета средств на предоставление субвенций устанавливается Правительством Российской Федерации.

Форма предоставления указанных мер социальной поддержки определяется нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации ежеквартально представляют в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий выработку единой государственной финансовой, кредитной, денежной политики, отчет о расходовании предоставленных субвенций с указанием численности лиц,

имеющих право на получение указанной денежной выплаты, категорий получателей денежных выплат, а в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий выработку единой государственной политики в сфере здравоохранения, — сведения о гражданах, перерегистрированных на территории субъекта Российской Федерации, по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным годом, с указанием категорий получателей, основания получения мер социальной поддержки. При необходимости дополнительные отчетные данные представляются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Средства на реализацию указанных полномочий носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

В случае использования средств не по целевому назначению Правительство Российской Федерации вправе осуществить взыскание указанных средств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Контроль за расходованием средств осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в финансово-бюджетной сфере, и уполномоченными им органами, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения и социального развития, Счетной палатой Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления вправе в пределах своей компетенции и имеющихся средств принимать решения о дополнительных мерах социальной поддержки, не предусмотренных настоящим Федеральным законом, для указанных в настоящем Федеральном законе категорий граждан.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе наделять законами субъектов Российской Федерации органы местного самоуправления полномочиями на предоставление мер социальной поддержки гражданам, награжденным знаком «Почетный донор России», установленных в настоящей статье.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ

Утверждено Постановлением Правительства РФ
от 13 октября 2008 г. № 749

1. Настоящее Положение определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки (далее — командировки) как на территории Российской Федерации, так и на территории иностранных государств.

2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

3. В целях настоящего Положения местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором (далее — командирующая организация).

Работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку (далее — работник) по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, командировками не признаются.

4. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки — дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее — последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

5. Оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Цель командировки работника определяется руководителем командирующей организации и указывается в служебном задании, которое утверждается работодателем.

7. На основании решения работодателя работнику оформляется командировочное удостоверение, подтверждающее срок его пребывания в командировке (дата приезда в пункт (пункты) назначения и дата выезда из него (из них), за исключением случаев, указанных в пункте 15 настоящего Положения.

Командировочное удостоверение оформляется в одном экземпляре и подписывается работодателем, вручается работнику и находится у него в течение всего срока командировки.

Фактический срок пребывания в месте командирования определяется по отметкам о дате приезда в место командирования и дате выезда из него, которые делаются в командировочном удостоверении и заверяются подписью полномочного должностного лица и печатью, которая используется в хозяйственной деятельности организации, в которую командирован работник, для засвидетельствования такой подписи.

В случае если работник командирован в организации, находящиеся в разных населенных пунктах, отметки в командировочном удостоверении о дате приезда и дате выезда делаются в каждой из организаций, в которые он командирован.

8. Порядок и формы учета работников, выбывающих в командировку из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы, определяются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

9. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

10. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

11. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, с учетом положений, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характе-

ра выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

В случае пересылки работнику, находящемуся в командировке, по его просьбе заработной платы расходы по ее пересылке несет работодатель.

12. Расходы по проезду к месту командировки на территории Российской Федерации и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы, а также страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

13. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

14. Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории Российской Федерации возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в порядке и размерах, определенных коллективными договорами или локальным нормативным актом.

15. Направление работника в командировку за пределы территории Российской Федерации производится по распоряжению работодателя без оформления командировочного удостоверения, кроме случаев командирования в государства — участники Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительст-

венные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы.

16. Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории Российской Федерации, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляются в соответствии с Федеральным законом «О валютном регулировании и валютном контроле».

Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории Российской Федерации осуществляется в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 19 настоящего Положения.

17. За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за пределы территории Российской Федерации, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории Российской Федерации — в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок в пределах территории Российской Федерации;

б) при проезде по территории иностранного государства — в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок на территории иностранных государств.

18. При следовании работника с территории Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию Российской Федерации дата пересечения государственной границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории 2 или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник.

19. При направлении работника в командировку на территории государств — участников Содружества Независимых Государств, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы, даты пересечения государственной границы Российской Федерации при следовании с территории Российской Федерации и на территорию Российской Федерации определяются по отметкам в командировочном удостоверении, оформленном как при командировании в пределах территории Российской Федерации.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

20. Работнику, выехавшему в командировку на территорию иностранного государства и возвратившемуся на территорию Российской Федерации в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50 процентов нормы расходов на выплату суточных, определяемой коллективным договором или локальным нормативным актом, для командировок на территории иностранных государств.

21. Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств, подтвержденные соответствующими документами, возмещаются в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

22. Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном пунктом 12 настоящего Положения при направлении в командировку в пределах территории Российской Федерации.

23. Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;

б) обязательные консульские и аэродромные сборы;

в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;

г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;

д) иные обязательные платежи и сборы.

24. Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

25. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

26. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой;

отчет о выполненной работе в командировке, согласованный с руководителем структурного подразделения работодателя, в письменной форме.

Постановление Правительства РФ
от 2 октября 2002 г. № 729
«О РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, СВЯЗАННЫХ
СО СЛУЖЕБНЫМИ КОМАНДИРОВКАМИ НА ТЕРРИТОРИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, РАБОТНИКАМ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО БЮДЖЕТА»

(извлечение)

В целях упорядочения выплат, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, **Правительство Российской Федерации постановляет:**

1. Установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (далее именуются — организации), осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) — в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, — 12 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных — в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживани-

ем пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом — в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом — в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, — в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

2. Возмещение расходов в размерах, установленных пунктом 1 настоящего Постановления, производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание.

3. Расходы, превышающие размеры, установленные пунктом 1 настоящего Постановления, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Постановление Правительства РФ
от 4 марта 2003 г. № 140
«О ПОРЯДКЕ И РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ
НЕКОТОРЫМ УЧАСТНИКАМ ПРОИЗВОДСТВА
ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ НАРУШЕНИЯХ
И ОПЛАТЕ ИХ ТРУДА»

(извлечение)

2. Потерпевший, свидетель, специалист, эксперт, переводчик и понятой, привлекаемые для участия в осуществлении процессуальных действий по делам об административных правонарушениях, имеют право на возмещение понесенных ими расходов в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении. Указанные расходы включают в себя расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения и суточные.

3. Расходы на проезд включают в себя:

а) стоимость проезда до места вызова и обратно до места постоянного жительства;

б) страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте;

в) оплату услуг по предварительной продаже проездных документов;

г) затраты на пользование постельными принадлежностями на железнодорожном транспорте;

д) стоимость проезда транспортом общественного пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу.

4. Возмещение потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым расходов на проезд производится на основании проездных документов, но не выше:

для железнодорожного транспорта — стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

для водного транспорта — стоимости проезда в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

для автомобильного транспорта — стоимости проезда в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

для воздушного транспорта — стоимости проезда в салоне экономического класса.

5. При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение производится в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения; автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

6. Возмещение расходов по найму жилого помещения и выплата суточных потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым за дни явки по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, включая время в пути, выходные и праздничные дни, а также за время вынужденной остановки в пути, подтвержденной соответствующими документами, производятся в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации о возмещении расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Суточные не выплачиваются, если у потерпевшего, свидетеля, специалиста, эксперта, переводчика и понятого имеется возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства.

7. Специалисты, эксперты и переводчики получают денежное вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению суда, органа, должностного лица (за исключением случаев, когда эта работа входит в круг их служебных обязанностей либо когда она выполняется ими в качестве служебного задания), по нормам оплаты, установленным Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

8. Выплаты потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым производятся по выполнению ими своих обязанностей на основании постановления судьи или должностно-

го лица, в производстве которых находится дело об административном правонарушении и которые привлекали этих лиц для участия в осуществлении процессуальных действий, за счет средств, предусмотренных на указанные цели судам и органам, осуществляющим производство по делам об административных правонарушениях, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Выплаты производятся также в тех случаях, когда процессуальные действия, для осуществления которых лицо вызывалось, не произведены по независящим от этого лица обстоятельствам.

9. Возмещение расходов, понесенных военнослужащим, вызываемым в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, в качестве потерпевшего, свидетеля, специалиста, эксперта, переводчика и понятого (расходы на проезд до места вызова и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные), производится этим судом или органом в месячный срок по установленным нормам на основании требования войсковой части. Непосредственно военнослужащим суд или орган никаких расходов не возмещает.

**Постановление
Совета Министров РСФСР
от 14 июля 1990 г. № 245**
**«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ИНСТРУКЦИИ О ПОРЯДКЕ
И РАЗМЕРАХ ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ И ВЫПЛАТЫ
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЛИЦАМ В СВЯЗИ С ИХ ВЫЗОВОМ
В ОРГАНЫ ДОЗНАНИЯ, ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО
СЛЕДСТВИЯ, ПРОКУРАТУРУ ИЛИ В СУД»**

(в ред. от 4 марта 2003 г.)

(извлечение)

В целях упорядочения выплат, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, **Правительство Российской Федерации постановляет:**

1. Установить, что возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (далее именуются — организации), осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) — в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, — 12 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных — в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом — в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом — в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, — в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

2. Возмещение расходов в размерах, установленных пунктом 1 настоящего Постановления, производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание.

3. Расходы, превышающие размеры, установленные пунктом 1 настоящего Постановления, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Задачи

1. Главный специалист Министерства сельского хозяйства РФ Воронов был направлен в командировку в г. Краснодар сроком на 5 рабочих дней. После возвращения из командировки он предоставил авиабилеты в оба конца и попросил возместить разницу в стоимости билетов, так как при оформлении командировки ему авансом выплатили стоимость проезда в купейном вагоне поезда. Кроме того, он не предъявил документов по найму жилого помещения, объяснив, что жил у родственников.

Какие расходы подлежат возмещению в связи со служебной командировкой и в каком размере? Должен ли производиться перерасчет в данном случае?

2. Долгов, постоянно проживающий в Перми, заключил трудовой договор о работе в филиале ОАО «Лукойл», расположенном в Уфе. В трудовом договоре содержался пункт о возмещении расходов по его переезду и провозу имущества. Работодатель отказался оплатить железнодорожные билеты жены и дочери, мотивируя тем, что в трудовом договоре Долгова нет обязательства по их оплате.

Какие расходы подлежат возмещению и в каком размере?

3. Директор одного из предприятий Волгоградской области Серебров был выдвинут кандидатом в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ. 20 июня 2008 г. он был зарегистрирован избирательной комиссией в качестве кандидата в депутаты.

Какие гарантии и компенсации установлены законодательством для зарегистрированных кандидатов в депутаты ГД РФ?

4. Жеребцов имеет звание «Почетный донор России». В субботу 5 июля 2003 г. после теракта на Тушинском аэродроме во время концерта рок-музыкантов «Крылья» он был вызван для сдачи крови на станцию переливания крови.

На какие гарантии и компенсации он имеет право?

5. Котова, инспектор отдела по коммунально-бытовому обслуживанию населения САО г. Москвы, в период проведения переписи с 1 сентября по 31 октября 2002 г. исполняла обязанности ведущей переписным участком.

На какие гарантии и компенсации она имеет право?

6. Абрамовский, начальник кредитного отдела коммерческого банка, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором пострадали три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2008 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка.

Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

7. Васильева является членом комиссии по трудовым спорам ОАО «Русский текстиль» в качестве представителя работников. 8 сентября 2008 г. она участвовала в рассмотрении спора по жалобе ткачихи Брянцевой о незаконном привлечении к сверхурочным работам. Заседание длилось два часа. 10 сентября работодатель объявил Васильевой выговор за отсутствие на рабочем месте, так как это создавало угрозу для остановки конвейера.

Законны ли действия работодателя?

8. Казакова, являющаяся студенткой 2 курса вечерней формы обучения Московского университета менеджмента, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 3 января 2008 г. допол-

нительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза с указанием сроков экзаменационной сессии. Работодатель издал приказ о предоставлении Казаковой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации.

Соответствует ли закону приказ работодателя?

9. Колпаков является студентом заочной формы обучения Тверского филиала Тимирязевской сельскохозяйственной академии. 1 сентября 2008 г. он написал заявление на имя руководителя организации, где он работает о предоставлении ему одного свободного от работы дня в неделю в связи с подготовкой дипломного проекта.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению? Имеет ли Колпаков право на оплату свободного от работы дня? Какие гарантии и льготы установлены законодательством для студентов заочной формы обучения?

10. 2 апреля 2008 г. при выполнении трудовых обязанностей электросварщик строительной организации ООО «Твой дом» Кривцов нарушил правила техники безопасности и получил ожог лица. После четырех месяцев временной нетрудоспособности его направили на медико-социальную экспертизу. 15 сентября ему установили II степень ограничения способности к трудовой деятельности и рекомендовали перейти на более легкую работу. 16 сентября 2008 г. он написал заявление с просьбой о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением. В тот же день был издан приказ о его переводе. 20 октября, получив заработную плату по новому месту работы, он обнаружил, что она на 30% меньше прежней и обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение примет КТС?

11. Доцент кафедры истории древнего мира Санкт-Петербургского госуниверситета в период ежегодного оплачиваемого отпуска был направлен на повышение квалификации на археологические раскопки в Египет сроком на 2 недели с 14 по 28 июля 2008 г.

На какие гарантии и компенсации он имеет право? Имеет ли он право на продление отпуска или перенесение части отпуска на другой срок?

12.. Жаркович работает в ЗАО «КонсультантПлюс» установщиком компьютерных справочно-правовых систем. В связи с тем, что

обслуживаемые им организации расположены в разных районах г. Москвы он пользуется личной автомашиной.

Имеет ли Жаркович право на возмещение возникающих в связи с этим расходов (на бензин, техосмотр, страхование гражданской ответственности и др.) и при каких условиях?

Раздел 12

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Методические указания

При изучении данной темы прежде всего необходимо уяснить содержание понятия «трудовая дисциплина». В науке трудового права под трудовой дисциплиной понимается форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом лиц, подчиненных этому руководству¹.

Трудовая дисциплина рассматривается в трех аспектах: как принцип трудового права, как самостоятельный институт трудового права и как элемент трудового правоотношения². Понятия трудовой дисциплины и дисциплины труда рассматриваются как синонимы.

С принятием ТК РФ понятие трудовой дисциплины легализовано в Законе (ст. 189 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание на то, что трудовая дисциплина является исторической категорией. В зависимости от уровня развития производительных сил и производственных отношений содержание трудовой дисциплины, стимулы и методы ее обеспечения меняются. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться, запрещает принудительный труд. Поэтому в Конституции РФ обязанности работников в сфере труда, в том числе обязанность соблюдать трудовую дисциплину, не закреплены. Трудовые обязанности возлагаются на работников в силу заключенного трудового договора, и ответственность за их невыполнение работник несет не перед государством, а перед работодателем. Трудовая дисциплина имеет двусторонний характер, поскольку Законом закреплена не только обязанность работника по ее соблюдению (ст. 22

¹ Российское трудовое право: Учеб. для вузов // Под ред. А.Д. Зайкина. — М.: ИНФРА-М — НОРМА. 1997. — С. 278. (Авт. гл. — Абрамова А.А.)

² Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). — М.: Юрид. лит., 1969. — С. 9.

ТК РФ), но и обязанность работодателя создавать условия, необходимые для обеспечения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 ТК РФ). Это стимулирует трудовую мотивацию работников и содействует обеспечению правопорядка у данного работодателя (т.е. внутреннего трудового распорядка).

Студентам следует уяснить, в каких статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах закреплены нормы, касающиеся трудовой дисциплины, обязанностей сторон трудового правоотношения — работника и работодателя, а также внутреннего трудового распорядка.

Наиболее важной формой правового регулирования совместного труда в организации являются правила внутреннего трудового распорядка. В законодательстве о труде впервые дано определение данного локального нормативного акта (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Студенты должны усвоить структуру данного акта и круг решаемых в нем вопросов. Необходимо обратить внимание на то, что конкретное содержание правил внутреннего трудового распорядка *того или иного работодателя определяет сам работодатель с учетом мнения представительного органа работников или по согласованию с этим органом*. Вместе с тем, в ст. 189 ТК РФ очерчен примерный круг положений, который может составлять содержание правил внутреннего трудового распорядка (порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ч. 4 ст. 189 ТК РФ). Кроме того, ряд вопросов трудовое законодательство прямо предписывает решать на локальном уровне, в том числе и в правилах внутреннего трудового распорядка (см. ст. 100, 108, 109, 111, 119, 136, 191 ТК РФ и др.).

Далее необходимо рассмотреть вопрос о порядке принятия правил внутреннего трудового распорядка. Следует уяснить, что данный локальный нормативный акт может быть принят либо путем утверждения работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо по согласованию с указанным органом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 8 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка обычно являются приложением к коллективному договору.

Необходимо обратить внимание на то, что к работникам некоторых отраслей экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к особо тяжелым последствиям, применяются уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (ч. 5 ст. 189 ТК РФ). Они исключают в определенной части применение к указанным работникам правил внутреннего трудового распорядка соответствующих организаций.

Студенты должны рассмотреть вопрос о поощрении работников за успехи в труде. Под поощрением работников понимается публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу в связи с достигнутыми успехами в труде. Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

Поощрение имеет большое значение для обеспечения дисциплины труда. Публичное признание трудовых заслуг лучших работников повышает их удовлетворенность трудом, является стимулом для дальнейшего эффективного труда, стимулирует других членов трудового коллектива к улучшению результатов своего труда.

Меры поощрения классифицируются:

по способу воздействия на работников (моральные и материальные);

по оформлению и закреплению в правовых актах (правовые и неправовые);

по сфере действия (общие, применяемые к любым работникам, и специальные);

по применяющим их органам¹.

ТК РФ установлен примерный перечень мер поощрения, который может дополняться правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

В свою очередь к нарушителям трудовой дисциплины могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные трудовым

¹ Российское трудовое право: Учеб. для вузов // Под ред. А.Д. Зайкина. — М.: ИНФРА-М — НОРМА, 1997. — С. 278.

законодательством. В связи с этим особое внимание следует уделить рассмотрению дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности, применяемой к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность рассматривается в двух аспектах. Как правовое установление она включается в состав правового института «Дисциплина труда» и означает определенную реакцию государства на правонарушение в сфере трудовых отношений, потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, указанных в законодательстве. Второй аспект представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником и заключается в применении санкций к нарушителю трудовой дисциплины и их реализации. В этом аспекте дисциплинарная ответственность, называемая ретроспективной, — это обязанность нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного, организационного или имущественного порядка.

Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка (т.е. виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей). Это понятие дисциплинарного проступка предусмотрено в ч. 1 ст. 192 ТК РФ.

Как и любое другое правонарушение, состав дисциплинарного проступка содержит следующие элементы: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Следует подробно рассмотреть все элементы состава дисциплинарного проступка, а также показать его отличие от административного проступка и преступления. При рассмотрении указанных вопросов необходимо изучить не только соответствующие нормы трудового законодательства, но и материалы судебной практики.

При изучении дисциплинарной ответственности особое внимание необходимо уделить рассмотрению ее основных принципов, которые отражают суть правовых норм, регулирующих соответствующие отношения. Вопрос о принципах дисциплинарной ответственности в науке трудового права является достаточно дискуссионным¹.

¹ *Абрамова А.А.* Указ. соч. — С. 137; *Трудовое право России: Учеб.* // Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. — М.: Юрист, 2002. — С. 448; *Полетаев Ю.Н.*

К указанным принципам можно отнести:

законность дисциплинарной ответственности;
обоснованность и справедливость дисциплинарной ответственности;

целесообразность дисциплинарной ответственности;
быстроту наступления дисциплинарной ответственности.

С определенной долей условности также можно выделить принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности, поскольку решение вопроса о необходимости применения дисциплинарных взысканий в настоящее время принадлежит работодателю. Однако в некоторых случаях законодательство о труде обязывает работодателя наложить в определенных ситуациях дисциплинарное взыскание на то или иное лицо (ст. 195 ТК РФ).

Для полного уяснения этих вопросов необходимо ознакомиться с разъяснениями¹, характеризующими дисциплинарную ответственность как самостоятельный вид юридической ответственности и ее общие принципы. Указанные разъяснения приведены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (с изм. и доп. в Постановлении от 28 декабря 2006 г. № 63).

Последовательное изучение дисциплинарной ответственности позволяет перейти к рассмотрению вопроса о ее видах, а также о мерах дисциплинарного взыскания. При этом не следует смешивать указанные понятия.

Видами дисциплинарной ответственности являются:

общая дисциплинарная ответственность, именуемая также дисциплинарной ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка;

специальная дисциплинарная ответственность, регулируемая федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Указанные виды дисциплинарной ответственности регулируются различными нормативными правовыми актами, различаются кругом лиц, по отношению к которым они применяются, и мерами дисциплинарного взыскания. Кроме того, специальная дисциплинарная ответственность характеризуется более широким понятием дисципли-

Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. — 2002. — № 4. — С. 14—15.

¹ Бюллетень ВС РФ. — 2007. — № 3. — С. 15.

линарного (служебного) проступка и несколько отличным от общей дисциплинарной ответственности порядком применения дисциплинарных взысканий. Указанные различия обусловлены спецификой трудовой функции работников отдельных отраслей экономики, на которых распространяется специальная дисциплинарная ответственность, а также особенностями условий труда в этих отраслях. Студентам необходимо уметь раскрыть все различия между общей и специальной дисциплинарной ответственностью. Изучая специальную дисциплинарную ответственность, необходимо знать, какими актами она предусмотрена и на работников каких отраслей экономики распространяется.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель вправе применить к нему одну из следующих мер дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Перечень мер дисциплинарного взыскания, установленный ТК РФ, является исчерпывающим и не подлежит расширению. Иные виды взысканий могут быть установлены только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и касаться определенных категорий работников, несущих специальную дисциплинарную ответственность (ч. 2 ст. 192 ТК РФ).

Наиболее строгой и крайней мерой взыскания за нарушение трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям. Первоначальная редакция ст. 192 ТК РФ не определяла, о каких именно основаниях идет речь. Однако этот пробел был устранен Федеральным законом от 30 июня 2006 г. Данный Закон установил перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваемых как применение к работнику крайней меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения за совершенный им дисциплинарный проступок. Необходимо учитывать, что этот перечень был дополнен в 2008 г. в связи с появлением в Трудовом кодексе РФ гл. 54.1, регламентирующей особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Студентам следует особое внимание уделить вопросу о том, в каких случаях увольнение работника является мерой дисциплинарного взыскания. Данный вопрос имеет большое практическое значение, поскольку применение мер дисциплинарного взыскания (включая

увольнение по соответствующим основаниям) подчинено определенной процедуре, защищающей работника от необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности.

Согласно ст. 192 ТК РФ, к основаниям увольнения за нарушение трудовой дисциплины относятся неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а также следующие виды однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин 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) (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

Кроме того, дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено по отношению к руководителю организации (филиала, представительства), его заместителям и главному бухгал-

теру в случае принятия этими лицами необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ), а также к руководителю организации (филиала, представительства), его заместителям за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

В порядке применения дисциплинарной ответственности трудовой договор может быть расторгнут также по дополнительным основаниям, распространяемым на определенные категории работников, с такими как:

педагогические работники — за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

профессиональные спортсмены — в связи со спортивной дисквалификацией на срок шесть и более месяцев (п. 1 ст. 348.11 ТК РФ), а также за использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом (п. 2 ст. 348.11 ТК РФ).

В статье 192 ТК РФ перечислены и другие основания для расторжения трудового договора с работником за совершение им определенных виновных действий:

совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81);

совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81).

Однако поскольку виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок могут быть совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение по данным основаниям является мерой дисциплинарной ответственности лишь в тех случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

В завершение изучения данной темы студенты должны рассмотреть процедуру наложения дисциплинарного взыскания, включающую следующие стадии:

- 1) выявление дисциплинарного проступка и затребование объяснения от правонарушителя;
- 2) рассмотрение дела и наложение дисциплинарного взыскания;
- 3) обжалование взыскания в установленном законом порядке;
- 4) прекращение срока действия взыскания, установленного законом, либо в связи отменой незаконно наложенного взыскания соответствующими органами или прекращением трудового правоотношения, а также по причине досрочного снятия взыскания за добросовестную работу.

Необходимо обратить внимание на то, что дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения записывается в трудовую книжку в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы правовые методы ее обеспечения?
2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
5. Что Вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву, каковы ее основные принципы?
6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания?

8. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий?

Литература

Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). — М., 1969.

Абрамова О.В. Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право. — 2006. — № 4.

Абрамова О.В., Никитинский В.И. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. — М., 1982.

Александров А. Увольнение работников за совершение виновных действий. — М.: ПРИОР, 2001.

Барабаш А.Т. К вопросу о понятии дисциплинарного проступка рабочих и служащих // Правоведение. — 1965. — № 3.

Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. — М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2008.

Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Трудовое право. — 2008. — № 8.

Курилов В.И. Личность. Труд. Право. — М.: Юрид. лит., 1989.

Молодцов М.В. Поощрения за отличные успехи в труде. — М., 1977.

Пашерстник А.Е. Дисциплина труда в СССР. — М., 1950.

Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. — 2002. — № 3—4.

Скачкова Г.С. Роль права в регулировании отношений по моральному стимулированию труда // Советское государство и право. — 1986. — № 1.

Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. — Воронеж, 1990.

Смирнов В.Н. Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений и его виды // Правоведение. — 1968. — № 2; Его же: Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). — Л., 1972; Его же: Внутренний трудовой распорядок на предприятии. — Л.: ЛГУ., 1980.

Соболев С.А. Трудовое законодательство и мотивация поведения человека // Государство и право. — 1995. — № 1.

Ставцева А.И. ответственность руководителя за нарушение законодательства. — М.: Из-во Проспект, 2001.

Сыроватская Л.А. ответственность за нарушение трудового законодательства. — М., 1990; Ее же. Ответственность по советскому трудовому праву. — М., 1994.

Устинова С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства // Трудовое право. — 2008. — № 2.

Ухова Л.Д. Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. — 2006. — № 6.

Филиппова М.Ю. Правовое регулирование дисциплины труда работников железнодорожного транспорта: исторический и современный аспекты // Транспортное право. — 2007. — № 3.

Нормативные акты

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (в ред. от 28 апреля 2009 г.)

Указ Президента РФ от 2 марта 1994 г. № 442 «О государственных наградах Российской Федерации» (в ред. от 12 декабря 2008 г.)

Указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации» (в ред. от 23 декабря 2001 г.)

Постановление Правительства РФ от 31 января 2009 г. № 73 «О почетной грамоте Правительства Российской Федерации»

Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта» (в ред. от 14 июля 2001 г.) (*решениями ВС РФ от 24 мая 2002 г.. № ГКПИ 2002-375, от 28 октября 2002 г. № ГКПИ2002-*

1100 и от 7 июля 2003 г. № ГКПИ03-624 в настоящее постановление были внесены изменения)

Постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. № 744 «Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии»

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта»

Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации» (в ред. от 19 октября 2007 г.)

Постановление Правительства РФ от 16 января 1995 г. № 47 «О военизированных горноспасательных частях по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности и Дисциплинарном уставе военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической промышленности»

Федеральный закон
от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ
«О ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

(в ред. от 28 апреля 2009 г.)

(извлечение)

Глава 5
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ДИСЦИПЛИНА
РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Статья 25. Трудовые отношения и гарантии работников железнодорожного транспорта

1. Трудовые отношения работников железнодорожного транспорта общего пользования, в том числе особенности приема их на работу, предоставление гарантий и компенсаций работникам железнодо-

рожного транспорта общего пользования регулируются настоящим Федеральным законом, трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением и коллективными договорами.

2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта с учетом мнения соответствующего профессионального союза.

3. Лица, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и работники, выполняющие такую работу и (или) подвергающиеся воздействию вредных и опасных производственных факторов, проходят за счет средств работодателей обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Работники железнодорожного транспорта общего пользования, которые осуществляют производственную деятельность, непосредственно связанную с движением поездов и маневровой работой, и перечень профессий которых определяется федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта, проходят обязательные предрейсовые или предсменные медицинские осмотры, а также по требованию работодателей медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества.

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров на железнодорожном транспорте общего пользования, а также предрейсовых или предсменных медицинских осмотров устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта по согласованию с федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

Порядок профессионального отбора, в том числе определения психофизиологических качеств и профессиональной пригодности, устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

4. Повышение квалификации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов, осуществляется за счет средств работодателей. Порядок проведения технического обучения и повышения квалификации указанных работников железнодорожного транспорта устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

Работники организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и заключившие трудовые договоры с работодателями — индивидуальными предпринимателями, работники, производственная деятельность которых связана с движением поездов и маневровой работой на железнодорожных путях общего пользования, должны проходить аттестацию, предусматривающую проверку знаний правил технической эксплуатации железных дорог, инструкции по движению поездов, маневровой работе и сигнализации на железнодорожном транспорте, а также иных нормативных актов федерального органа исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

Работники, ответственные за погрузку, размещение, крепление грузов в вагонах, контейнерах и выгрузку грузов, должны проходить аттестацию, предусматривающую проверку знаний технических условий размещения и крепления грузов в железнодорожном подвижном составе.

Работники, не прошедшие аттестаций, не допускаются к выполнению определенных в настоящем пункте работ.

Порядок и сроки проведения указанных аттестаций, а также порядок формирования аттестационных комиссий устанавливается федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

Статья 26. Дисциплина труда на железнодорожном транспорте общего пользования

1. Дисциплина труда работников железнодорожного транспорта общего пользования регулируется трудовым законодательством и утверждаемым федеральным законом Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования.

2. Забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользо-

вания, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается.

ПОЛОЖЕНИЕ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Утверждено Постановлением Правительства РФ
от 25 августа 1992 г. № 621, с изменениями от 14 июля 2001 г.

(извлечение)

I. Общие положения

1. Железнодорожный транспорт составляет основу транспортной системы Российской Федерации и призван обеспечивать своевременное, полное и качественное удовлетворение потребностей населения, народного хозяйства и обороны страны в перевозках.

В целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей.

Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

2. Настоящее Положение, основываясь на законодательстве Российской Федерации о труде, определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транс-

порта и меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения таких условий.

3. Настоящее Положение распространяется на всех работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в том числе и на работников центрального аппарата Министерства путей сообщения Российской Федерации (далее именуются — работники), за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте, сельского хозяйства, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, библиотек, методических кабинетов, культурно-просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха.

4. Дисциплина работников состоит в соблюдении ими порядка, правил и норм, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными актами, применяемыми на железнодорожном транспорте, в выполнении приказов и указаний руководителей предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта (далее именуются — руководители), а также обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, контрактами.

5. Работник обязан:

а) обеспечивать безопасность движения поездов и маневровой работы, своевременную доставку грузов и пассажиров, соблюдать график движения поездов, сокращать простои подвижного состава;

б) беречь технические средства железнодорожного транспорта (локомотивы, вагоны, путь, средства связи и другие), а также оборудование, материалы и объекты железнодорожного транспорта, обеспечивать сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, принимать меры к предупреждению и пресечению случаев их хищения;

в) выполнять правила и нормы по охране труда, технике безопасности и охране окружающей природной среды;

г) проявлять заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания;

д) знать и выполнять требования настоящего Положения.

6. Руководитель обязан:

а) правильно организовывать работу подчиненных, четко отдавать приказы и указания и проверять их точное и своевременное исполнение, уделяя особое внимание вопросам организации безопасности движения поездов и маневровой работы, обеспечивать внедрение научной организации труда и управления;

б) обеспечивать соблюдение режима экономии, соблюдение финансовой дисциплины и выполнение договорных обязательств, рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их утрате, порче и хищению;

в) уделять внимание повышению уровня государственной и трудовой дисциплины, добиваться сокращения потерь рабочего времени и текучести кадров, поощрять отличившихся по службе работников и строго взыскивать с нарушителей дисциплины, быть чутким к людям, их нуждам и запросам;

г) подавать пример добросовестного отношения к выполнению служебного долга, а также достойного поведения как на службе, так и вне ее.

7. Руководящий состав и работники, связанные с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей и грузополучателей, движением поездов и маневровой работой, получающие форменную одежду на льготных условиях, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная производственная одежда.

II. Поощрения

8. Работники поощряются за образцовое выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, повышение производительности труда, новаторство, инициативу, обеспечение сохранности перевозимых грузов и багажа, бережное отношение к иному вверенному имуществу, продолжительную и безупречную работу.

9. Для работников применяются следующие виды поощрений:

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

- г) награждение Почетной грамотой;
- д) присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения;
- е) поощрения, предусмотренные коллективным договором;
- ж) награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику».

Допускается одновременно применение нескольких видов поощрений.

10. За особые трудовые заслуги работники представляются в установленном порядке к государственным наградам Российской Федерации.

11. Порядок поощрения работников:

а) право объявления благодарности имеет каждый руководитель;

б) объявление благодарности в приказе, выдача премии, награждение ценным подарком, Почетной грамотой производится руководителем, имеющим право приема на работу данного работника. Руководитель может применять другой вид поощрения, предусмотренный коллективным договором;

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

г) награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику» производится приказом Министра путей сообщения Российской Федерации.

Перечень должностных лиц, имеющих право поощрять работников ведомственной охраны, устанавливается Министром путей сообщения Российской Федерации.

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

13. Поощрения объявляются в приказе и вносятся в трудовую книжку работника.

III. Дисциплинарная ответственность

14. Виновное нарушение дисциплины работником является дисциплинарным проступком. Дисциплинарным проступком призна-

ется также виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей.

Перечень категорий работников, которые несут дисциплинарную ответственность за нарушение установленных правил поведения не при исполнении трудовых обязанностей, определяется Министерством путей сообщения Российской Федерации по согласованию с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей.

За нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено не при исполнении трудовых обязанностей, могут налагаться дисциплинарные взыскания (кроме увольнения), предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде и настоящим Положением.

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

15. За совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор — вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя — удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор — вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава — свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины — удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или до одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок по основаниям и в порядке, предусмотренным пунктом 16 настоящего Положения;

б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, за-

конодательства по охране труда, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы по основаниям, предусмотренным пунктом 17 настоящего Положения;

в) увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 18 настоящего Положения.

Не допускается перевод работника в виде дисциплинарного взыскания на такую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях, возникающих в связи с применением к нему дисциплинарных взысканий, предусмотренных подпунктами «а» и «б» настоящего пункта, трудовой договор (контракт) с ним прекращается в соответствии с пунктом 2 статьи 33 Кодекса законов о труде Российской Федерации.

16. Дисциплинарное взыскание в виде лишения машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор — вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя — удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор — вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава — свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины — удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев может быть применено за совершение машинистом, водителем, помощником машиниста, помощником водителя проступка, который создавал угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей.

В случае совершения проступка, который привел к крушению или аварии, появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения машинист, водитель моторно-рельсового транспорта несъемного типа и помощник машиниста отстраняются от работы и могут быть лишены свидетельства (удостоверения) на срок до одного года с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок.

17. Дисциплинарное взыскание в виде освобождения от занимаемой должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы может налагаться на работника за совершение дисциплинарного проступка, создающего угрозу безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, или за нару-

шение установленных правил перевозки и служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров, обеспечению сохранности грузов, багажа и иного вверенного имущества, нарушение законодательства по охране труда, повлекшее за собой травмирование или гибель людей.

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

Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые может налагаться указанное дисциплинарное взыскание, и категорий работников, которые могут быть привлечены к этому виду дисциплинарной ответственности, утверждается Министерством путей сообщения Российской Федерации по согласованию с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей.

Увольнение работника производится в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

19. Дисциплинарное взыскание может налагать руководитель, имеющий право приема на работу работника, совершившего дисциплинарный проступок.

Дисциплинарное взыскание, предусмотренное под пунктом «а» пункта 15 настоящего Положения, могут налагать начальники железных дорог, отделений железных дорог, руководители предприятий промышленного железнодорожного транспорта.

20. Каждый вышестоящий руководитель может полностью осуществлять дисциплинарные права, принадлежащие нижестоящим руководителям, в отношении работников подчиненных им предприятий, учреждений и организаций.

21. Министр путей сообщения Российской Федерации, заместители Министра, руководители департаментов Министерства путей сообщения Российской Федерации, начальники железных дорог, отделений железных дорог, руководители предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта могут налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого

выговора и на тех подчиненных им работников, которые назначаются на должность вышестоящими органами.

Заместители Министра путей сообщения Российской Федерации могут налагать все виды дисциплинарных взысканий, кроме освобождения от занимаемой должности и увольнения работников, назначаемых Министром.

Заместители начальника железной дороги могут налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора на работников предприятий, учреждений и организаций по подведомственным отраслям хозяйства.

Начальник железнодорожной станции может налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора на работников (независимо от их подчиненности) предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, работающих на территории станции, в случае невыполнения ими данного начальником станции распоряжения по вопросам, связанным с обеспечением нормальной работы станции, с последующим уведомлением об этом соответствующих руководителей.

Перечень должностных лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания на работников ведомственной охраны Министерства путей сообщения Российской Федерации, устанавливается Министром путей сообщения Российской Федерации.

Без соответствующего воздействия руководителя не должен оставаться ни один дисциплинарный проступок.

Руководитель, не использующий или превысивший предоставленные ему дисциплинарные права, несет за это ответственность в установленном порядке.

22. Работник, совершивший проступок, угрожающий безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, отстраняется от работы на этот рабочий день (смену) должностным лицом, осуществляющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке, с немедленным уведомлением об этом соответствующего руководителя. В уведомлении должны быть подробно изложены причины и обстоятельства, вызвавшие отстранение от работы.

Отстранение от работы без достаточных оснований влечет за собой ответственность виновного должностного лица в установленном порядке.

23. В отсутствие соответствующих руководителей дисциплинарные взыскания могут применяться должностными лицами, официально исполняющими их обязанности.

24. До применения дисциплинарного взыскания руководитель обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного проступка, предварительно затребовав от работника, совершившего его, письменное объяснение.

Отказ от дачи объяснения не освобождает виновного работника от дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести совершенного проступка, обстоятельствам, при которых он совершен, степени вины работника.

При определении вида дисциплинарного взыскания руководитель должен учитывать характер данного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующую службу работника, совершившего проступок.

При наложении дисциплинарного взыскания руководитель должен соблюдать правила служебной этики и не допускать унижения личного достоинства подчиненного.

25. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Дисциплинарное взыскание может сочетаться с лишением в установленном порядке премий, вознаграждения по итогам работы за год и другими мерами, предусмотренными законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

26. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени нахождения работника в пути следования в пассажирских или грузовых поездах, времени болезни, пребывания в отпуске, а также времени использования работником суммированных дней отдыха.

В случае передачи материалов в органы дознания или предварительного следствия, а также на рассмотрение трудового коллектива дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела либо вынесения трудовым коллективом решения о постановке перед соответствующим руководителем вопроса о применении дисциплинарного взыскания.

Во всех случаях дисциплинарное взыскание не может налагаться позднее шести месяцев, а по результатам ревизии финансово — хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня совершения проступка. В этот срок не включается время производства по делу в уголовном порядке.

27. Вышестоящий руководитель в пределах предоставленных ему полномочий имеет право отменить, смягчить или усилить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем, если найдет достаточные основания для такого решения.

Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о взыскании рассматривается в связи с обращением виновного работника.

28. Работник в течение трех месяцев со дня ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания и в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении может обжаловать такие приказы в установленном порядке.

Обжалование не приостанавливает исполнения приказа о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

29. Если работник в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания не подвергался новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию, однако это не влечет за собой восстановления в должности работников, освобожденных от занимаемой должности или уволенных в соответствии с подпунктами «б» и «в» пункта 15 настоящего Положения.

Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил добросовестное отношение к труду, наложенное на него дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года.

Перед восстановлением работника на работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, он должен выдержать установленные испытания. В том случае, если работник дважды не выдержит эти испытания, он переводится с его согласия на другую работу, а при отказе от перевода может быть уволен в соответствии с пунктом 2 статьи 33 Кодекса законов о труде Российской Федерации. Испытания не проводятся, если перерыв в работе, связанной с движением поездов и маневровой работой, не превысил трех месяцев.

30. Трудовые споры работников по вопросам наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и районными (городскими) народными судами.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на работника в порядке, предусмотренном подпунктом «в» пункта 15 настоящего Положения, может быть обжаловано непосредственно в районный (городской) народный суд.

УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ С ОСОБО ОПАСНЫМ ПРОИЗВОДСТВОМ В ОБЛАСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ

Утвержден Постановлением Правительства РФ
от 10 июля 1998 г. № 744

(извлечение)

3. Действие настоящего Устава распространяется на работников организаций, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, а также на работников эксплуатирующих организаций, непосредственно обеспечивающих безопасность объектов использования атомной энергии. Перечни должностей (профессий) работников организаций, на которых распространяется действие настоящего Устава, разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

4. Работник организации обязан:

а) содействовать обеспечению надежности и безопасности работы объектов с особо опасным производством в области использования атомной энергии, быть постоянно готовым к предупреждению и ликвидации аварийных ситуаций, аварий и предотвращению их развития, при возникновении аварийной ситуации действовать в строгом соответствии с противоаварийными инструкциями и с планом ликвидации аварии;

б) прибыть на работу по вызову администрации для ликвидации аварии или ее предотвращения;

в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты, технологические процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также правила и нормы по ядерной и радиационной безопасности, охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности, охране окружающей среды и иные относящиеся к его трудовой деятельности правила и нормы;

г) соблюдать производственную дисциплину, установленный порядок хранения документов, ядерных и радиоактивных материалов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера, выполнять требования по обеспечению физической защиты ядерных материалов и установок;

д) проходить соответствующую подготовку, переподготовку и сдавать в установленном порядке экзамены на знание основных правил обеспечения безопасной эксплуатации объектов использования атомной энергии, выполнять требования правил и норм, обеспечивающих допуск работника к самостоятельной работе по выполнению определенных видов деятельности в области использования атомной энергии.

Лица, не прошедшие по уважительным причинам обязательные процедуры допуска к самостоятельной работе (медицинское и психофизиологическое освидетельствование, инструктаж, обучение, проверка знаний, получение разрешения), не допускаются к работам, связанным с особо опасным производством в области использования атомной энергии, и переводятся (временно) сроком до одного месяца на другие работы с оплатой труда по выполняемой работе;

е) не оставлять самовольно свое рабочее место;

ж) проходить в установленном порядке медицинский осмотр и психофизиологические обследования;

з) получить разрешение органов государственного регулирования безопасности на право ведения работ в области использования атомной энергии, если он занимает должность, входящую в перечень должностей, определяемый Правительством Российской Федерации;

и) знать настоящий Устав и точно выполнять его требования.

5. Согласно статье 39 Федерального закона «Об использовании атомной энергии» работникам организаций запрещается:

а) проведение несанкционированных собраний, митингов, демонстраций, других несанкционированных общественных мероприятий на территории ядерных установок или пунктов хранения и в их санитарно-защитных зонах;

б) организация и проведение митингов, демонстраций, пикетирования, блокирования транспортных коммуникаций и других общественных мероприятий за пределами территории ядерных установок и пунктов хранения, а также забастовок, если в результате этого может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц.

9. Работники организаций, на которых распространяется действие настоящего Устава, поощряются за успехи в труде в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

10. За совершение дисциплинарного проступка к работнику организации могут применяться помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) предупреждение о неполном служебном соответствии;

б) перевод с согласия работника на другую, нижеоплачиваемую работу или другую, низшую должность на срок до трех месяцев;

в) перевод с согласия работника на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года;

г) освобождение от занимаемой должности, связанной с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с предоставлением с согласия работника иной работы с учетом профессии (специальности);

д) увольнение за однократное нарушение законодательства Российской Федерации в области использования атомной энергии из числа нарушений, предусмотренных статьей 61 Федерального зако-

на «Об использовании атомной энергии», если последствия этого нарушения создают угрозу для безопасности работы организации и представляют опасность для жизни и здоровья людей.

В случае несогласия работника организации на продолжение работы в новых условиях в связи с применением к нему дисциплинарных взысканий, предусмотренных подпунктами «б», «в» и «г» настоящего пункта, трудовой договор (контракт) с ним прекращается в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

11. Работники, связанные с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, переведенные на нижеоплачиваемую работу или на низшую должность на срок до трех месяцев или переведенные на работу, не связанную с проведением работ в особо опасном производстве в области использования атомной энергии, с учетом профессии (специальности) на срок до одного года, перед восстановлением на прежней работе должны сдать экзамены на знание правил и норм, предусмотренных подпунктом «в» пункта 4 настоящего Устава, и получить допуск к самостоятельной работе.

Работник, дважды не сдавший экзамены или не получивший допуск, переводится с его согласия на другую работу с учетом его специальности и квалификации, а при отказе от перевода может быть уволен в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о труде.

12. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника организации, совершившего дисциплинарный проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

Дисциплинарное взыскание может сочетаться с лишением в установленном порядке премий, вознаграждений по итогам работы за год и другими мерами, предусмотренными законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

13. Работник организации не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано причинами, от него не зависящими.

14. До применения дисциплинарного взыскания руководитель организации обязан всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах допущенного дисциплинарного проступка, пред-

варительно затребовав от работника, совершившего его, письменное объяснение.

Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного работника от привлечения к дисциплинарной ответственности.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, степень вины работника, предшествующая работа и его поведение.

15. Дисциплинарные взыскания по настоящему Уставу применяются и обжалуются в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации о труде.

УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ МОРСКОГО ТРАНСПОРТА

Утвержден Постановлением Правительства РФ
от 23 мая 2000 г. №395

(извлечение)

I. Общие положения

2. Действие настоящего Устава распространяется на членов экипажей морских судов всех типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации и занятых в торговом мореплавании, за исключением членов экипажей судов рыбопромыслового флота, а также на других работников морского транспорта, включенных в перечень, утверждаемый Министерством транспорта Российской Федерации с учетом мнения соответствующих профессиональных союзов.

3. Дисциплина работников морского транспорта состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяемыми на морском транспорте, выполнении распоряжений руководителей, отданных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установлен-

ных настоящим Уставом, Уставом службы на морских судах и трудовым договором (контрактом).

II. Основные обязанности работников морского транспорта

4. Работник морского транспорта обязан:

а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, настоящий Устав, Устав службы на морских судах и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом);

б) содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта;

в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также нормы и правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды и иные относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции;

г) проходить соответствующую подготовку, переподготовку и проверку знаний относящихся к его трудовой деятельности правил, норм и инструкций;

д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

е) не оставлять самовольно свое рабочее место;

ж) проявлять заботу и внимание к пассажирам морского транспорта, обеспечивать высокое качество их обслуживания;

з) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна, коллективе организации морского транспорта;

и) знать настоящий Устав и точно выполнять его требования;

к) выполнять иные требования, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6. Указание работникам морского транспорта о выполнении ими работ должен давать непосредственный руководитель.

В случае получения указания от вышестоящего руководителя работник морского транспорта обязан выполнить его и известить об этом непосредственного руководителя, за исключением указания, которое противоречит действующим нормам, правилам и инструкциям по безопасности мореплавания, охране труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды. В этом случае работник не обязан выполнять такое указание и его отказ не влечет применения мер дисциплинарного характера.

7. Работники морского транспорта, для которых установлено ношение форменной одежды и знаков различия, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная производственная одежда.

III. Поощрение

8. Поощрение применяется к работникам морского транспорта за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, разумную инициативу и творческую активность, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений и другие достижения в работе.

Поощрение применяется руководителем совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии такого органа в организации.

9. К работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрения:

- а) объявление благодарности (в устной или письменной форме);
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) занесение в Книгу почета, на Доску почета;
- е) присвоение звания лучшего работника по профессии;
- ж) награждение Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации;
- з) награждение знаками «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику».

Допускается соединение нескольких видов поощрения, а также другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации морского транспорта.

За особые трудовые заслуги работники морского транспорта представляются в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации и присвоению почетных званий.

10. Поощрение работников морского транспорта осуществляется в следующем порядке:

а) право объявлять благодарность в приказе по судну имеет капитан судна;

б) право объявлять благодарность в приказе, выдавать премию и награждать ценным подарком имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника;

в) присвоение звания лучшего работника по профессии производится в установленном порядке;

г) право награждать Почетной грамотой, заносить в Книгу почета и на Доску почета имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии такого органа в организации;

д) право награждать Почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации, а также знаками «Почетному работнику морского флота» и «Почетному полярнику» имеет Министр транспорта Российской Федерации.

Руководитель может применять другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации морского транспорта.

11. Виды поощрения, предусмотренные настоящим Уставом, могут в случае отсутствия соответствующих руководителей применяться должностными лицами, официально исполняющими их обязанности.

Если к работнику морского транспорта необходимо применить поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю настоящим Уставом и законодательством Российской Федерации о труде, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

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

12. Поощрение, кроме устной благодарности, объявляется в приказе и заносится в трудовую книжку работника морского транспорта.

IV. Дисциплинарные взыскания

13. Дисциплинарным проступком признается нарушение работником морского транспорта трудовой дисциплины на борту судна, в служебных помещениях и на территории организаций морского транспорта. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) увольнение.

14. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

15. За каждый дисциплинарный проступок на работника морского транспорта может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

16. Предупреждение о неполном служебном соответствии применяется в случаях:

- а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;
- б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;
- в) нарушений законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

17. Любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, с которым работник морского транспорта, подвергнутый дисципли-

плинарному взысканию, должен быть ознакомлен под расписку в 3-дневный срок.

18. Руководители применяют дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим Уставом и законодательством Российской Федерации о труде, в соответствии с предоставленными им правами в следующем порядке:

а) капитан самоходного судна с экипажем численностью не менее 10 человек вправе налагать на членов экипажа судна дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора.

Начальник землечерпательного каравана и начальник экспедиции по морскому перегону судов наделяются правом налагать дисциплинарные взыскания на всех членов экипажей судов, входящих в землечерпательный караван или экспедицию по морскому перегону судов;

б) руководитель, обладающий правом приема работника морского транспорта на работу, может налагать на него все виды дисциплинарного взыскания;

в) руководитель может налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора и на тех подчиненных ему работников морского транспорта, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

19. Правами по применению дисциплинарных взысканий, принадлежащими тем или иным руководителям, обладают все вышестоящие по отношению к ним руководители, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

20. Если с учетом тяжести дисциплинарного проступка необходимо применить дисциплинарное взыскание, превышающее объем прав, предоставленных руководителю, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

21. В отсутствие соответствующих руководителей дисциплинарные взыскания налагаются должностными лицами, официально выполняющими их обязанности.

22. Руководитель обязан до применения дисциплинарного взыскания к работнику морского транспорта лично всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах дисциплинарного про-

ступка и затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение.

Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного работника от привлечения к дисциплинарной ответственности.

23. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске или времени использования суммированных дней отдыха.

Во всех случаях дисциплинарное взыскание не может налагаться позднее 6 месяцев (для членов экипажей судов дальнего плавания — 1 года) со дня совершения проступка. В этот срок не включается время производства по уголовному делу.

24. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника морского транспорта и тяжести совершенного дисциплинарного проступка. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер дисциплинарного проступка, причиненный им вред, обстоятельства и мотивы его совершения, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

25. Дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим Уставом, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации о труде.

УСТАВ О ДИСЦИПЛИНЕ РАБОТНИКОВ РЫБОПРОМЫСЛОВОГО ФЛОТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Утвержден Постановлением Правительства РФ
от 21 сентября 2000 г. № 708)

(в ред. от 19 октября 2007 г.)

(извлечение)

I. Общие положения

2. Действие настоящего Устава распространяется на членов экипажей судов рыбопромыслового флота Российской Федерации всех

типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации, а также на других работников рыбопромыслового комплекса, включаемых в перечень, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти по рыболовству.

3. Дисциплина работников состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяемыми на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, выполнении указаний руководителей, данных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установленных настоящим Уставом, Уставом службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации и трудовым договором (контрактом).

II. Основные обязанности работника и работодателя

4. Работник обязан:

а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, настоящий Устав, Устав службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом);

б) содействовать обеспечению безопасности мореплавания, ведению промысла, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, своевременному и качественному техническому обслуживанию судов, портового и иного оборудования, технических средств рыбопромыслового флота Российской Федерации;

в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды, нормы производственной санитарии и гигиены труда и иные относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции;

г) проходить подготовку, переподготовку и проверку знания правил, норм и инструкций, относящихся к его трудовой деятельности;

д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

е) не оставлять самовольно свое рабочее место;

ж) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна рыбопромыслового флота Российской Федерации, коллективе организации рыбопромыслового комплекса;

з) выполнять иные требования, предусмотренные законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Работодатель обязан:

а) обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию членов экипажей судов рыбопромыслового флота Российской Федерации и других работников, на которых распространяется действие настоящего Устава, создание для них необходимых социально-бытовых условий на производстве, а также надлежащего режима труда и отдыха;

б) организовать трудовую деятельность работников в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам несения службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, безопасности мореплавания, ведения промысла, технического обслуживания и ремонта указанных судов, береговых объектов, оборудования и механизмов, охраны, безопасности и гигиены труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды, а также относящихся к трудовой деятельности работников правил, норм и инструкций;

г) обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину, поощрять работников, отличившихся при выполнении служебных обязанностей;

д) воспитывать у работников добросовестное отношение к труду, поощрять инициативу и творческую активность, содействовать их участию в выявлении и устранении недостатков;

е) обеспечивать в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и причин профессиональных заболеваний;

ж) осуществлять иные полномочия и нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Указание по работе подчиненный получает, как правило, от своего непосредственного руководителя. При получении указания от вышестоящего руководителя работник обязан выполнить его и известить об этом своего непосредственного руководителя.

Работник не обязан выполнять указания, которые противоречат действующим нормам, правилам и инструкциям по безопасности мореплавания, охране труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды.

7. Работники, для которых установлено ношение форменной одежды и знаков различия, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная одежда.

8. Каждый работник, на которого распространяется действие настоящего Устава, обязан знать его и точно выполнять его требования.

III. Поощрения

9. Работники поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества рыбопродукции, другие достижения в работе, бережное отношение к вверенному имуществу, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений.

Поощрение применяется руководителем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом (при наличии такого органа в организации рыбопромыслового комплекса) или по согласованию с ним.

10. К работникам применяются следующие виды поощрения:

а) объявление благодарности (в устной или письменной форме);

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетной грамотой;

д) занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета;

- е) присвоение звания лучшего работника по профессии;
- ж) награждение нагрудным знаком.

Допускается применение к одному работнику одновременно нескольких видов поощрения.

За особые трудовые заслуги работники в установленном порядке представляются к награждению государственными наградами Российской Федерации и присвоению почетных званий.

11. Поощрение осуществляется в следующем порядке:

а) капитан судна рыбопромыслового флота Российской Федерации имеет право объявлять благодарность в приказе по судну;

б) руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может объявлять ему благодарность в приказе, принимать решение о премировании и награждать ценным подарком;

в) руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, может совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом награждать этого работника почетной грамотой, заносить в Книгу почета, Книгу истории корабля или на Доску почета;

г) награждение почетной грамотой федерального органа исполнительной власти по рыболовству, нагрудным знаком, присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе производится в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти по рыболовству;

д) к работнику могут применяться другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации рыбопромыслового комплекса.

12. Если к работнику необходимо применить поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю, он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

13. Поощрения (кроме устной благодарности) объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника.

IV. Дисциплинарные взыскания

14. Дисциплинарным проступком считается нарушение работником трудовой дисциплины на борту судна рыбопромыслового флота Российской Федерации, в служебных помещениях и на территории организации рыбопромыслового комплекса.

15. За совершение дисциплинарного проступка на работника налагаются следующие виды дисциплинарного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) строгий выговор;

г) предупреждение о неполном служебном соответствии;

д) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) увольнение.

16. За каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

17. Предупреждение о неполном служебном соответствии применяется в случаях:

а) систематического невыполнения служебных обязанностей и указаний руководителя;

б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

в) нарушения законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения окружающей среды.

18. Любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, с которым работник, подвергнутый дисциплинарному взысканию, должен быть ознакомлен под расписку в 3-дневный срок.

19. Наложение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

20. Изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации осуществляется за нарушение трудовой дисциплины, создавшее угрозу безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, загрязнения окружающей среды, а также за грубое нарушение правил ведения промысла.

Работнику, получившему указанное взыскание, предоставляется работа с учетом профессии (специальности), не связанная с руково-

дством, эксплуатацией, обеспечением безопасности мореплавания, сохранением жизни и здоровья людей на море, ведением промысла на рыбопромысловом флоте Российской Федерации.

21. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения налагается на работника за:

а) систематическое неисполнение без уважительных причин предусмотренных настоящим Уставом обязанностей, если на работника ранее налагались дисциплинарные взыскания;

б) прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

в) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

г) грубое нарушение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, повлекшее за собой несчастный случай с тяжёлым исходом или гибель людей;

д) грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания или создающее опасность для жизни и здоровья людей;

е) нарушение таможенных правил;

ж) грубое нарушение правил ведения промысла.

Перечень грубых нарушений дисциплины, угрожающих безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, правил ведения промысла и перечень категорий работников, увольняемых за эти проступки без предварительного согласия профсоюзного комитета, утверждаются федеральным органом исполнительной власти по рыболовству.

22. Руководители налагают на работников дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим Уставом и законодательством Российской Федерации о труде, в соответствии с предоставленными им правами в следующем порядке:

а) устное замечание может быть сделано каждым руководителем;

б) взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии и увольнения могут налагаться руководителем, имеющим право приема на работу данного работника;

в) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации может осуществляться руководителем федерального органа исполнительной власти по

рыболовству на срок до 3 лет и руководителем администрации морского порта на срок до одного года;

г) руководитель, имеющий право издания приказов, может налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора на тех подчиненных ему работников, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации;

д) капитан самоходного или рыбопромыслового судна рыбопромыслового флота Российской Федерации с экипажем численностью не менее 10 человек при выходе судна в рейс продолжительностью 15 суток и более вправе налагать на членов экипажа этого судна взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора;

е) капитан судна рыбопромыслового флота Российской Федерации имеет право в случае необходимости отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа с одновременным направлением вышестоящему руководителю представления о наложении дисциплинарного взыскания на этого работника.

23. Если с учетом тяжести проступка необходимо наложить дисциплинарное взыскание, которое данный руководитель наложить не правомочен, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

24. Руководитель федерального органа исполнительной власти по рыболовству вправе налагать предусмотренные настоящим Уставом дисциплинарные взыскания в полном объеме на лиц, подпадающих под действие настоящего Устава, а его заместители — указанные дисциплинарные взыскания, кроме изъятия дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации и увольнения лица, назначаемого на должность руководителем федерального органа исполнительной власти по рыболовству.

25. Руководитель обязан лично до наложения взыскания на работника всесторонне, объективно разобраться в мотивах и причинах совершенного проступка и затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника представить указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника от представления указанного объяснения не является препятствием для наложения взыскания.

26. Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника и тяжести совершенного им проступка.

При определении меры дисциплинарного взыскания должны учитываться вред, причиненный данным проступком, обстоятельства, при которых он совершен, мотивы проступка, а также предшествующая работа лица, совершившего проступок.

27. Дисциплинарное взыскание налагается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, нахождения его в плавании, пребывания в отпуске или времени использования суммированных дней отдыха. В случае ведения компетентным органом служебного расследования, передачи материала в органы дознания или проведения предварительного следствия дисциплинарное взыскание налагается не позднее месяца со дня вынесения заключения по результатам служебного расследования, отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев (для работников, находившихся в плавании более 5 месяцев, — позднее одного года) со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

28. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня его наложения работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, а в случаях изъятия дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации — со дня истечения срока взыскания.

Работнику, у которого изъят диплом капитана или лица командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации, может быть предоставлена прежняя должность только после проверки в установленном порядке его профессиональных знаний.

29. Дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим Уставом, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации о труде.

Задачи

1. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность уволь-

нять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц; совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

3. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

4. Шофер Кузнецов 11 января 2010 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2010 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Как должен быть решен спор?

5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание техника Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Петренко сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При проверке выяснилось, что Петренко не расписывался на приказе о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

6. Инженер Карпов без его согласия был переведен на другую работу сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Карпов вновь отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Карпов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

7. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию — выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

8. Старшему инженеру Строганову и старшему мастеру Косолапову за нарушение правил техники безопасности объявили выговор. Считая, что к ним применена слишком суровая мера, поскольку они впервые допустили нарушение указанных правил, данные работники обратились в комиссию по трудовым спорам с просьбой изменить меру взыскания.

Комиссия по трудовым спорам, установив факт нарушения правил техники безопасности, результатом которого явился несчаст-

ный случай, признала наложение данного взыскания правильным. После этого Строганов подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Правомочна ли была комиссия по трудовым спорам рассматривать дело Строганова и Косолапова? Кто может отменить или изменить меру дисциплинарного взыскания? Каков срок предупреждения при увольнении по собственному желанию без уважительных причин? Нужно ли записывать в трудовой книжке меры взыскания?

9. Приказом от 9 марта на старшего учебного мастера кафедры физического воспитания и спорта Жеглова был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на три часа и 16 февраля на один час, а также за отказ выполнить устное распоряжение заведующего кафедрой о поездке в воскресный день во Внуково для подготовки лыжной трассы на время соревнований. Приказ до сведения Жеглова был доведен 24 апреля. При этом никаких объяснений от него затребовано не было. При рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам выяснилось, что 15 и 16 февраля Жеглов находился на больничном листе.

Правмерно ли был наложен выговор на Жеглова?

10. Электромонтер Орлов, проживающий в общежитии, самовольно занял освободившуюся комнату. За это директор завода объявил ему выговор. Через два месяца Орлов пришел на дежурство в нетрезвом состоянии и в связи с этим был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). В поданном заявлении в суд Орлов, признавая факт появления на работе в нетрезвом виде, требовал восстановления на работе, оспаривая правомочность его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Каким должно быть решение суда? Вправе ли суд изменить основание увольнения (с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на абз. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)?

11. В организации за различные нарушения трудовой дисциплины были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул — 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия по итогам работы за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

12. Работник АО Зайцев за нарушение трудовой дисциплины во втором и третьем кварталах был лишен дивидендов и поощрительных премий. Ссылаясь на устав АО, не предусматривающий соответствующих санкций за нарушение трудовой дисциплины, Зайцев считал такие действия неправомерными.

Каково Ваше мнение по этому вопросу? Какими нормами права регулируются отношения акционера как работника и как владельца акций?

13. При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор.

Правомерно ли наложено взыскание?

14. Программист Ларионов обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему отгула за работу в выходной день в ближайший понедельник, а за сдачу донорской крови — во вторник. Ссылаясь на производственные условия, руководитель ему в этом отказал. Однако в понедельник и во вторник Ларионов на работу не вышел, за что и был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, т.е. за прогул без уважительных причин. Ларионов обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе.

Обоснованны ли его требования?

15. Находясь за рулем собственного автомобиля в состоянии алкогольного опьянения при возвращении в воскресный день с дачи, следователь прокуратуры Авдеенко грубо нарушил правила дорожного движения, создав тем самым аварийную ситуацию на дороге, что привело к дорожно-транспортному происшествию, а затем попытался скрыться с места происшествия от сотрудников ГИБДД. После того, как об этом стало известно по месту работы Авдеенко, он был уволен из органов прокуратуры за совершение проступка, порочащего честь прокурорского работника.

Правомерно ли наложенное взыскание? Чем регламентируется дисциплинарная ответственность работников прокуратуры?

Раздел 13

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Методические указания

Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из центральных правовых институтов трудового права. Конституция РФ, закрепляя принцип равенства всех форм собственности, гарантирует защиту права собственности.

При изучении данной темы следует иметь в виду, что под материальной ответственностью сторон трудового договора понимается обязанность каждой стороны (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Традиционно выделяют порядок привлечения к материальной ответственности (основания, условия, виды взыскания): 1) работодателя перед работником, и 2) работника перед работодателем. Порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора отнесены к ведению федеральных органов исполнительной власти (ст. 6 ТК РФ). Раздел XI ТК РФ посвящен материальной ответственности сторон трудового договора. По общему правилу сторона трудового договора (работник или работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя, при условии, что это не ухудшает положения работника (ст. 232 ТК РФ).

Общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора сформулированы в ст. 233 ТК РФ. Такими условиями являются: наличие ущерба; наличие вины; противоправность поведения (действий или бездействия); причинно-следственная связь между противоправным поведением и причиненным ущербом. Важно понять, что привлечение к материальной ответст-

венности стороны трудового договора возможно только при наличии одновременно всех четырех условий. Несмотря на общие условия, трудовое законодательство устанавливает для каждой из сторон трудового договора (и для работодателя и для работника) конкретные случаи (основания) порядок привлечения к материальной ответственности.

Важно знать, что **материальная ответственность работодателя** перед работником наступает в случаях:

незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);

за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ);

за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ);

за причинение морального вреда (ст. 237 ТК РФ);

повреждения здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ).

В случае *незаконного лишения работника трудиться* работодатель обязан возместить ему не полученный им заработок. Под «незаконным лишением возможности трудиться» законодатель понимает любые способы и действия работодателя препятствующие исполнению работником своих трудовых обязанностей (трудовой функции), в том числе незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; задержки выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей Трудовому кодексу, федеральному закону формулировки причины увольнения работника и пр. По решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор работодатель обязан выплатить работнику средней заработок за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ч. 2 ст. 394 ТК РФ).

Работодатель несет ответственность в полном объеме за *ущерб, причиненный имуществу* работника. При этом размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. Необходимо иметь в виду, что в данном случае порядок возмещения ущерба (в денежной форме или в натуре) может быть установлен соглашением сторон.

При нарушении работодателем установленного *срока получения работником денежных средств* (заработной платы, оплаты за отпуск,

выплат при увольнении и других выплат работнику) работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки. При этом обязанность выплаты указанной денежной компенсации (ее размер может быть увеличен коллективным или трудовым договором) возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ). ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику предусмотрена также ст. 142 ТК РФ.

Работодатель обязан возместить *моральный вред*, причиненный работнику его неправомерными действиями или бездействиями. Понятие «морального вреда» дается в ст. 151 ГК РФ. Моральный вред возмещается только в денежной форме, в размере определяем соглашением сторон, а в случае если стороны не придут к соглашению — устанавливаемом судом. Ст. 394 ТК РФ, в частности предусматривает, что в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда. Размер этой компенсации определяется судом. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ч. 2 ст. 237 ТК РФ).

Материальная ответственность работодателя наступает при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания. Работнику или его семье (в случае смерти работника) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в случаях повреждения здоровья работника или его смерти определяются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Ра-

ботник (застрахованный) в случае причинения вреда жизни и здоровью, имеет право на получение обеспечения, предусмотренного в ст. 8 Закона. В частности, в виде пособия по временной нетрудоспособности; единовременной и ежемесячных страховых выплат; в виде оплаты дополнительных расходов (приобретение лекарств, компенсации на посторонний уход, изготовление протезов и пр.) Размер ежемесячных выплат определяется как доля среднего месячного заработка, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности. Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789. В случае смерти работника право на получение возмещения имеют нетрудоспособные члены его семьи, состоявшие на его иждивении; ребенок, родившийся после его смерти; лица осуществляющие уход за ребенком умершего не достигшего возраста 14 лет и некоторые другие лица (ст. 7 Закона).

Выплата пособия по временной нетрудоспособности осуществляется работодателем, в порядке установленном законодательством. Другие выплаты осуществляются отделениями Фонда социального страхования РФ (страховщиком). Выплаты осуществляются за счет средств ФСС РФ формируемых путем уплаты работодателями страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹.

Возмещение работнику морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, осуществляется причинителем вреда (ч. 2 п. 3 ст. 8 Закона)².

Уяснив вопросы материальной ответственности работодателя, студенты могут переходить к изучению материальной ответственности другой стороны трудового договора.

¹ Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

² См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный *имуществу работодателя* при исполнении им трудовых обязанностей является одним из средств защиты права собственности работодателя. Правовым основанием для привлечения работника к материальной ответственности является ст. 21 ТК РФ закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя. Устанавливая материальную ответственность работников перед работодателем, трудовое законодательство одновременно предусматривает гарантии сохранения заработной платы работника от чрезмерных и необоснованных удержаний со стороны работодателя. Таким образом, законодательство о материальной ответственности работников преследует три цели: возместительную, гарантийную и превентивную¹.

Необходимо обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности может быть только сторона трудового договора — работник и работодатель (ст. 20 ТК РФ). В тех случаях, когда ущерб имуществу работодателя причинен лицом, выполняющим работу по договорам гражданско-правового характера, возмещение производится по нормам гражданского права (ст. 11 ТК РФ). Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в случаях, когда отсутствуют обстоятельства, исключающие его материальную ответственность. Такими обстоятельствами являются нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость или необходимая оборона, непреодолимая сила, а также не обеспечение работодателем условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). При отсутствии обстоятельств, исключающих материальную ответственность работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб с учетом того, к какому виду материальной ответственности привлекается работник. При этом не подлежат оплате недополученные доходы (упущенная выгода). Следует четко уяснить отличия в понятиях «прямой действительный ущерб», «недополученные доходы (упущенная выгода)».

В отличие от гражданского законодательства, трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности

¹ Указанные цели института материальной ответственности были выделены *Абрамовой А.А.* в кн.: *Российское трудовое право: Учеб. // Под ред. А.Д. Зайкина.* — М., 1997. — С. 294, 295.

работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: *ограниченную* материальную ответственность (т.е. возмещаемую в определенных и заранее установленных пределах, ст. 241 ТК РФ) и *полную* материальную ответственность (т.е. когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений, ст. 242 ТК РФ).

Основным видом является ограниченная материальная ответственность работника. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Студентам необходимо обратить самое пристальное внимание на то, что полная материальная ответственность работника наступает только в случаях предусмотренных ст. 243 ТК РФ. При этом следует знать, что по общему правилу работник, не достигшие 18-летнего возраста, не привлекаются к полной материальной ответственности, кроме случаев указанных в ч. 3 ст. 242 ТК РФ.

Внимания заслуживают вопросы материальной ответственности работников, заключивших письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности (ст. 244, 245 ТК РФ). Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждены по поручению Правительства РФ постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85. Необходимо ознакомиться с содержанием Типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности и Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, обратив внимание на то, что работники, заключившие письменные договоры о полной материальной ответственности несут ответственность в двух случаях: за недостачу вверенного им имущества и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам. Во всех иных случаях, причинения ущерба имуществу работодателя ответственность наступает на общих основаниях.

Материальная ответственность в полном размере может быть установлена трудовым договором, заключаемым с, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). Руководитель организации по закону несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный орга-

низации (ст. 277 ТК РФ). С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними уставами религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).

Студенты должны знать, что материальная ответственность работника перед работодателем наступает не только в случаях, причинения ущерба имуществу работодателя. Так, работник обязан возместить работодателю затраты, связанные с обучением работника в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором или соглашением об обучении. В этом случае затраты, понесенные работодателем на обучение работника, исчисляются пропорционально фактически не отработанному работником после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. (ст. 249 ТК РФ). Важно иметь в виду, что работодатель не вправе задержать увольнение работника, который связан с работодателем каким-либо обязательством. Имеющаяся задолженность будет взыскиваться в судебном порядке.

Материальную ответственность несут также лица (работники), заключившие ученический договор с работодателем (ст. 198 ТК РФ), в случае, если по окончании ученичества они без уважительных причин не выполняют свои обязательства по договору, в том числе не приступают к работе. В этом случае, ученик по требованию работодателя обязан возместить ему полученную за время ученичества стипендию, а также возместить другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что трудовым законодательством устанавливается порядок взыскания ущерба с работника (ст. 248 ТК РФ). В зависимости от процедуры возмещения ущерба можно выделить три порядка взыскания: судебный, административный и добровольный¹. Взыскание ущерба может осуществляться только судом в случаях когда работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, а сумма подлежащая взысканию превышает средний месячный заработок работника; когда истек месячный срок установлен-

¹ Указанные цели института материальной ответственности были выделены *Абрамовой А.А.* в кн.: *Российское трудовое право: Учеб. // Под ред. А.Д. Зайкина.* — М., 1997. — С. 417.

ный для взыскания по распоряжению работодателя, сделанного не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

В административном порядке, т.е. на основании распоряжения работодателя взыскание производится в течение месячного срока со дня установления размера ущерба при условии, что размер ущерба не превышает среднего месячного заработка работника.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю может добровольно возместить его полностью или частично.

Не следует путать пределы материальной ответственности работника (ст. 241 ТК РФ) с ограничением размера ежемесячных удержаний из заработной платы. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, — в случаях предусмотренных федеральными законами, — 50%. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Это ограничение не применяется при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью, кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70% взыскания.

Материальная ответственность работника является самостоятельным видом юридической ответственности и наступает независимо от привлечения работника к другим видам ответственности (административной, уголовной, дисциплинарной и пр.). Трудовой кодекс предоставляет право работодателю отказаться от взыскания ущерба (полностью или частично) с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

Вопросы судебной практики применения трудового законодательства о материальной ответственности изложены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Контрольные вопросы

1. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем отличия от гражданско-правовой ответственности?

2. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности. Раскройте содержание каждого условия.

3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником; перед третьими лицами. Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.

4. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.

5. Дайте общую характеристику Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6. Как определяется размер возмещения вреда: в случае причинения вреда здоровью работника? в случае смерти работника? Кто из членов семьи имеет право на возмещение вреда в случае смерти работника (кормильца)?

7. Каков порядок возмещения работодателем ущерба причиненного работнику; третьим лицам.

8. Что такое «моральный вред»? Как осуществляется компенсация морального вреда работнику?

9. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем. Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.

10. Какова материальная ответственность органов управления организации (Генерального директора; главного бухгалтера, членов Совета директоров): основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.

11. При каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника перед работодателем.

12. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?

13. В каких случаях и с кем из работников могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

14. Что такое коллективная (бригадная) материальная ответственность? В чем особенности возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

15. Как определяется размера ущерба?

16. Каков порядок взыскания материального ущерба с работника (работающего в организации; в случае увольнения работника).

Литература

- Полетаев Ю.Н.* Материально ответственные лица. — М., 2006.
- Сыроватская Л.А.* ответственность за нарушение трудового законодательства. — М., 1990.
- Ставцева А.И.* ответственность руководителя за нарушение законодательства. — М., 2001.
- Абрамов В.Ю.* Порядок компенсации работникам ущерба, возникшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания // Трудовое право. — 2003. — № 7.
- Гланцев В.* Компенсация морального вреда при нарушении трудовых прав// Российская юстиция. — 1997. — № 11.
- Голубев К.И., Нарижский С.В.* Компенсация морального вреда как способ защиты немущественных благ личности. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2001.
- Козлова Т.А.* Материальная ответственность работника // Трудовое право. — 2003. — № 7.
- Кондратьева З.А.* Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника // Законодательство. — 1997. — № 2.
- Куренной А.М.* Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. — 2003. — № 5—6.
- Макашева А.Ж.* ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. — 2003. — № 7.
- Полетаев Ю.Н.* Материальная ответственность сторон трудового договора. — М.: Городец, 2003.
- Роголева Г.А.* Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации // Трудовое право. — 1997. — № 1.

Шеломов Б.А. Материальная ответственность рабочих и служащих. — М., 1992.

Шеломов Б.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // *Хозяйство и право.* — 2002. — № 10.

Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // *Трудовое право.* — 2003. — № 1.

Эрделевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания. — М.: БЕК, 1998.

Нормативные акты

Трудовой кодекс РФ

Гражданский кодекс РФ

Федеральный закон от 16 февраля 1995 г. № 15-ФЗ «О связи»

Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»

Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»

Федеральный закон от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих»

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

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»

Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении 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»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 3 от 28 апреля 1994 г. № 3 «О судебной практике по делам о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья»

Постановление
Пленума Верховного Суда Российской Федерации
от 20 декабря 1994 г. № 10
«НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОМПЕНСАЦИИ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА»

(в ред. постановлений Пленума Верховного Суда РФ
от 25 октября 1996 г. № 10, от 15 января 1998 г. № 1)

Обсудив материалы проведенного изучения судебной практики по делам о компенсации за нанесенный моральный вред, Пленум Верховного Суда Российской Федерации отмечает, что многообразие законодательных актов, регулирующих отношения, связанные с причинением морального вреда, различные сроки введения их в действие, а также принятие первой части Гражданского кодекса Российской Федерации, которая вводится в действие с 1 января 1995 г., порождают вопросы, требующие разрешения.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда, наиболее полной и быстрой защиты интересов потерпевших при рассмотрении судами дел этой категории Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. Учитывая, что вопросы компенсации морального вреда в сфере гражданских правоотношений регулируются рядом законодательных актов, введенных в действие в разные сроки, суду в целях обеспечения правильного и своевременного разрешения возникшего спора необходимо по каждому делу выяснять характер взаимоотно-

ношений сторон и какими правовыми нормами они регулируются, допускает ли законодательство возможность компенсации морального вреда по данному виду правоотношений и, если такая ответственность установлена, когда вступил в силу законодательный акт, предусматривающий условия и порядок компенсации вреда в этих случаях, а также когда были совершены действия, повлекшие причинение морального вреда.

Суду необходимо также выяснить, чем подтверждается факт причинения потерпевшему нравственных или физических страданий, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) они нанесены, степень вины причинителя, какие нравственные или физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора.

2. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.

При этом следует учитывать, что статьей 131 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик установлена ответствен-

ность за моральный вред, причиненный гражданину неправомерными действиями, и в том случае, когда в законе отсутствует специальное указание о возможности его компенсации.

Статьей 151 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации, которая введена в действие с 1 января 1995 г., указанное положение сохранено лишь для случаев причинения гражданину морального вреда действиями, нарушающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. В иных случаях компенсация морального вреда может иметь место при наличии указания об этом в законе.

3. В соответствии с действующим законодательством одним из обязательных условий наступления ответственности за причинение морального вреда является вина причинителя. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные законом.

Например, когда:

вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности;

вред причинен гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ;

вред причинен распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию (ст. 1100 второй части Гражданского кодекса Российской Федерации, введенной в действие с 1 марта 1996 г.).

4. Рассматривая требования потерпевшего о компенсации перенесенных им нравственных или физических страданий, следует иметь в виду, что вопросы возмещения морального вреда, в частности, регулируются: частью 7 статьи 7 Гражданского кодекса РСФСР (в редакции Закона от 21 марта 1991 г.); статьей 62 Закона Российской Федерации от 27 декабря 1991 г. «О средствах массовой информации», введенного в действие с 8 февраля 1992 г. (с 1 августа 1990 г. действовала статья 39 Закона СССР от 12 июня 1990 г. «О печати и других средствах массовой информации»); статьей 89 Закона Российской Федерации от 19 декабря 1991 г. «Об охране окружающей природной среды»,

введенного в действие с 3 марта 1992 г.; статьей 13 Закона Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. «О защите прав потребителей», введенного в действие с 7 апреля 1992 г. (ст. 15 того же Закона, действующей с 16 января 1996 г.); статьями 7, 131 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик, принятых 31 мая 1991 г., действие которых распространено на территории Российской Федерации с 3 августа 1992 г.; статьями 25, 30 «Правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», принятых 24 декабря 1992 г. и введенных в действие с 1 декабря 1992 г.; частью 5 статьи 18 Закона Российской Федерации от 22 января 1993 г. «О статусе военнослужащих», введенного в действие с 1 января 1993 г.; статьями 12, 150—152 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации, введенными в действие с 1 января 1995 г.; статьями 1099—1101 второй части Гражданского кодекса Российской Федерации, введенной в действие с 1 марта 1996 г.; частью 5 статьи 213 КЗоТ РФ (в редакции Федерального закона, принятого Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации 21 февраля 1997 г. № 59-ФЗ и вступившего в силу с 20 марта 1997 г.).

Однако отсутствие в законодательном акте прямого указания на возможность компенсации причиненных нравственных или физических страданий по конкретным правоотношениям не всегда означает, что потерпевший не имеет права на возмещение морального вреда. Например, в соответствии с пунктом 3 статьи 1 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик к трудовым отношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., может быть применена статья 131 названных Основ, регулирующая ответственность за нанесение морального вреда по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда, поскольку отношения, связанные с компенсацией морального вреда, не урегулированы трудовым законодательством. В частности, суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

Указанное положение применимо и к трудовым отношениям, возникшим после 1 января 1995 г., так как названными выше незаконными действиями работодателя нарушаются личные неимущественные права работника и другие нематериальные блага (статья 151 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации).

5. Правила, регулирующие компенсацию морального вреда в связи с распространением сведений, порочащих деловую репутацию гражданина, применяются и в случаях распространения таких сведений в отношении юридического лица (пункт 6 статьи 7 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., пункт 7 статьи 152 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

6. Если моральный вред причинен до введения в действие законодательного акта, предусматривающего право потерпевшего на его компенсацию, требования истца не подлежат удовлетворению, в том числе и в случае, когда истец после вступления этого акта в законную силу испытывает нравственные или физические страдания, поскольку на время причинения вреда такой вид ответственности не был установлен и по общему правилу действия закона во времени закон, усиливающий ответственность по сравнению с действовавшим на время совершения противоправных действий, не может иметь обратной силы (пункт 1 статьи 54 Конституции Российской Федерации).

Однако, если противоправные действия (бездействие) ответчика, причиняющие истцу нравственные или физические страдания, начались до вступления в силу закона, устанавливающего ответственность за причинение морального вреда, и продолжаются после введения этого закона в действие, то моральный вред в указанном случае подлежит компенсации.

7. На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ (пункт 2 статьи 43 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., пункт 1 статьи 208 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

8. При рассмотрении требований о компенсации причиненного гражданину морального вреда необходимо учитывать, что по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., компенсация определяется судом в денежной или иной материальной форме, а по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г., — только в денежной форме, независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда. Исходя из этого, размер компенсации зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств, и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

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

9. Суд вправе рассмотреть самостоятельно предъявленный иск о компенсации причиненных истцу нравственных или физических страданий, поскольку в силу действующего законодательства ответственность за причиненный моральный вред не находится в прямой зависимости от наличия имущественного ущерба и может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно.

Применительно к статье 29 УПК РСФСР потерпевший, т.е. лицо, которому преступлением причинен моральный, физический или имущественный вред (статья 53 УПК РСФСР), вправе предъявить гражданский иск о компенсации морального вреда при производстве по уголовному делу. 10. При рассмотрении дел о компенсации причиненных нравственных или физических страданий необходимо учитывать, что моральный вред признается законом вредом немущественным, несмотря на то, что он компенсируется в денежной или иной материальной форме. Учитывая это, государственная пошлина по таким делам должна взиматься на основании подпункта «д» пункта 1 статьи 3 Закона РСФСР «О государственной пошлине».

не», предусматривающего оплату исковых заявлений неимущественного характера.

При этом следует также иметь в виду, что в предусмотренных законом случаях истцы освобождаются от уплаты государственной пошлины (например, пункты 4, 8 статьи 80 ГПК РСФСР, часть 3 статьи 16 Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей»).

Постановление Минтруда России
от 31 декабря 2002 г. № 85
**«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ 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.»¹**

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 47, ст. 4678) **Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:**

1. Утвердить:

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества согласно приложению № 1;

¹ БНА ФОИВ. — 2003. — № 12.

Типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности согласно приложению № 2;

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества согласно приложению № 3;

Типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности согласно приложению № 4.

2. Признать не действующими на территории Российской Федерации:

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. № 447/24 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности»;

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»;

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 22 июня 1983 г. № 133/13-53 «О внесении изменений в постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59»;

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26 сентября 1986 г. № 365/22-37 «О дополнении Перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность».

*Приложение № 1
к Постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. № 85*

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и работ, замещаемых или выполняемых
работниками, с которыми работодатель может заключать
письменные договоры о полной индивидуальной
материальной ответственности за недостачу
вверенного имущества**

I

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и / или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

II

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бу-

маг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и / или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, отелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

*Приложение № 2
к Постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. № 85*

**ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА
о полной индивидуальной материальной ответственности**

_____ ,
(наименование организации)
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____
(фамилия,
_____ или его заместителя _____ ,
имя, отчество)
_____ ,
фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____ ,
(устава, положения, доверенности)
с одной стороны, и _____
(наименование должности)
_____ ,
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй — у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон Договора:

Работодатель

Работник

Дата заключения Договора

Место печати

*Приложение № 3
Постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. № 85*

**ПЕРЕЧЕНЬ
работ, при выполнении которых может вводиться полная
коллективная (бригадная) материальная ответственность
за недостачу вверенного работникам имущества**

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и / или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.).

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей.

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

*Приложение № 4
к Постановлению Министерства
труда и социального развития
Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. № 85*

**ТИПОВАЯ ФОРМА ДОГОВОРА
о полной коллективной (бригадной)
материальной ответственности**

_____ ,
(наименование организации)
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____
(фамилия,
_____ или его заместителя _____ ,
имя, отчество)
_____ ,
(фамилия, имя, отчество)
действующего на основании _____ ,
(устава, положения, доверенности)
с одной стороны, и члены коллектива (бригады) _____
(наименование
_____ ,
цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения)
именуемые в дальнейшем «Коллектив (бригада)», в лице руководителя
Коллектива (бригадира) _____
(фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для _____ ,
(наименование вида работ)
а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по настоящему Договору.

II. Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

III. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

IV. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и / или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй — у руководителя Коллектива (бригадира).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива _____
(бригадир)

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора

Место печати

**Постановление
Пленума Верховного Суда РФ
от 20 декабря 1994 г. № 10
«НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОМПЕНСАЦИИ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА»**

(в ред. от 15 января 1998 г.)

(извлечение)

Обсудив материалы проведенного изучения судебной практики по делам о компенсации за нанесенный моральный вред, Пленум Верховного Суда Российской Федерации отмечает, что многообразие законодательных актов, регулирующих отношения, связанные с причинением морального вреда, различные сроки введения их в действие, а также принятие первой части Гражданского кодекса Российской Федерации, которая вводится в действие с 1 января 1995 г., порождают вопросы, требующие разрешения.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда, наиболее полной и быстрой защиты интересов потерпевших при рассмотрении судами дел этой категории Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. Учитывая, что вопросы компенсации морального вреда в сфере гражданских правоотношений регулируются рядом законодательных актов, введенных в действие в разные сроки, суду в целях обеспечения правильного и своевременного разрешения возникшего спора необходимо по каждому делу выяснять характер взаимоотношений сторон и какими правовыми нормами они регулируются,

допускает ли законодательство возможность компенсации морального вреда по данному виду правоотношений и, если такая ответственность установлена, когда вступил в силу законодательный акт, предусматривающий условия и порядок компенсации вреда в этих случаях, а также когда были совершены действия, повлекшие причинение морального вреда.

Суду необходимо также выяснить, чем подтверждается факт причинения потерпевшему нравственных или физических страданий, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) они нанесены, степень вины причинителя, какие нравственные или физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора.

2. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др.

При этом следует учитывать, что статьей 131 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик установлена ответственность за моральный вред, причиненный гражданину правонаруш-

ми действиями, и в том случае, когда в законе отсутствует специальное указание о возможности его компенсации.

Статьей 151 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации, которая введена в действие с 1 января 1995 г., указанное положение сохранено лишь для случаев причинения гражданину морального вреда действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. В иных случаях компенсации морального вреда может иметь место при наличии указания об этом в законе.

3. В соответствии с действующим законодательством одним из обязательных условий наступления ответственности за причинение морального вреда является вина причинителя. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные законом.

Например, когда:

вред причинен жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности;

вред причинен гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ;

вред причинен распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию (ст. 1100 второй части Гражданского кодекса Российской Федерации, введенной в действие с 1 марта 1996 г.).

4. ... отсутствие в законодательном акте прямого указания на возможность компенсации причиненных нравственных или физических страданий по конкретным правоотношениям не всегда означает, что потерпевший не имеет права на возмещение морального вреда. Например, в соответствии с пунктом 3 статьи 1 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик к трудовым отношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., может быть применена статья 131 названных Основ, регулирующая ответственность за нанесение морального вреда по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда, поскольку отношения, связанные с компенсацией морального вреда, не урегулированы трудовым зако-

нодательством. В частности, суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконными увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

Указанное положение применимо и к трудовым отношениям, возникшим после 1 января 1995 г., так как названными выше незаконными действиями работодателя нарушаются личные неимущественные права работника и другие нематериальные блага (статья 151 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации).

7. На требования о компенсации морального вреда искомая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ (пункт 2 статьи 43 Основ гражданского законодательства Союза ССР и республик по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., пункт 1 статьи 208 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

8. При рассмотрении требований о компенсации причиненного гражданину морального вреда необходимо учитывать, что по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., компенсация определяется судом в денежной или иной материальной форме, а по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г., — только в денежной форме, независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда. Исходя из этого, размер компенсации зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств, и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

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

9. Суд вправе рассмотреть самостоятельно предъявленный иск о компенсации причиненных истцу нравственных или физических страданий, поскольку в силу действующего законодательства ответственность за причиненный моральный вред не находится в прямой зависимости от наличия имущественного ущерба и может применяться как наряду с имущественной ответственностью, так и самостоятельно.

10. При рассмотрении дел о компенсации причиненных нравственных или физических страданий необходимо учитывать, что моральный вред признается законом вредом неимущественным, несмотря на то, что он компенсируется в денежной или иной материальной форме. Учитывая это, государственная пошлина по таким делам должна взиматься на основании подпункта «д» пункта 1 статьи 3 Закона РСФСР «О государственной пошлине», предусматривающего оплату исковых заявлений неимущественного характера.

При этом следует также иметь в виду, что в предусмотренных законом случаях истцы освобождаются от уплаты государственной пошлины (например, пункты 4, 8 статьи 80 ГПК РСФСР, часть 3 статьи 16 Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей»).

Задачи

1. Нестерова работала вахтером в ООО «Лира». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО «Лира» были похищены компьютер и видеомэгагнитофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО «Лира» (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО «Лира» по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомэгагнитофона, косметики, мобильного телефона.

Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и

моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственности и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд?

2. ОАО «Колбасный комбинат “Богатырь”» обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование свои требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор?

3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка.

Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

4. Торговое предприятие ООО «Надежда-Стимул» в связи с нехваткой транспорта часто использовало в своей деятельности личные автомобили работников. Использование личного автотранспорта работников осуществлялось с их согласия и оформлялось приказом по предприятию. Никаких иных договоров не заключалось.

6 октября при перевозке товара с базы в магазин ООО «Надежда-Стимул» на автомобиле Опель-Омега, принадлежащего охраннику Власову, произошла авария. Виновником дорожно-транспортного происшествия был водитель троллейбуса.

Власов обратился к директору ООО «Надежда-Стимул» с заявлением компенсировать ему затраты на ремонт, которые составил около 4 тыс. долларов США. Директор отказал Власову, ссылаясь на то, что он не уполномочен принимать такие решения, так как для ООО «Надежда-Стимул» это очень крупная сумма и требуется решение общего собрания данного предприятия.

Власов обратился в комиссию по трудовым спорам, но ему отказали в рассмотрении заявления, указывая на то, что это гражданский спор и КТС не может принимать по данным спорам решения.

Власов обратился в суд с иском к ООО «Надежда-Стимул» и при этом увеличил размер своих требований. Помимо требования о взыскании расходов на ремонт в сумме 4 тыс. долларов США, Власов просил взыскать компенсацию морального вреда и расходы по уплате государственной пошлины.

Правомерны ли требования Власова? Кто обязан компенсировать Власову ущерб и в каком объеме?

Изменилась ли процедура взыскания материального ущерба, если бы между работником и администрацией был заключен гражданско-правовой договор аренды транспортного средства?

5. В гардеробе драматического театра им. А.С. Пушкина по халатности гардеробщицы Насыко была украдена шуба. Администрация театра выплатила потерпевшей 2 тыс. долл. США (сумма компенсации была установлена по договоренности с потерпевшей).

Через два месяца после происшествия администрация, угрожая возбуждением уголовного дела, потребовала, чтобы Насыко внесла сумму, эквивалентную 2 тыс. долл. США, в кассу театра.

Не имея достаточных средств, Насыко подписала с администрацией театра договор (соглашение) о порядке возмещения причиненного ущерба, предусматривающего удержания из заработной платы в размере 30%. Спустя шесть месяцев, в течении которых администрация производила удержания, Насыко потребовала прекратить производить удержания и подала заявление о расторжении соглашения.

Администрация отказалась расторгнуть соглашение.

Правомерны ли действия администрации театра? Какие действия должна предпринять Насыкко?

6. В период летних каникул ученики старших классов Грищенко, Данильченко и Ванин устроились на овощную базу. В воскресные дни в связи с нехваткой продавцов к работе по розничной продаже овощей привлекались Данильченко, Грищенко и Ванин. Со всеми были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. При этом торговля осуществлялась следующим образом: Грищенко взвешивал товар, Ванин подсчитывал и объявлял стоимость покупки, а Данильченко вел денежные расчеты с покупателями.

В первый день работы образовался излишек денежных средств на сумму 80 руб., а во второй день работы была выявлена недостача на сумму 150 руб.

В каком объеме и в каком порядке (индивидуально или солидарно) будут нести материальную ответственность Данильченко, Грищенко, Ванин?

7. Главный бухгалтер ООО «Транскорость» Габаян занималась хищением с предприятия путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в федеральный бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2001, 2002 и 2003 гг. в сумме 1500 тыс. руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 3 млн руб.

Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700 000 руб.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Габаян не заключался.

Будет ли Габаян нести материальную ответственность и в каком размере? Можно ли обратиться на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка?

8. Главный бухгалтер ЗАО «Юпитер» Бычков неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации были причинены убытки. В связи с этим прокуратура возбудила против Бычкова уголовное дело. В стадии предварительного следствия уго-

ловное дело в отношении Бычкова было прекращено за отсутствием состава преступления, а его материалы переданы в народный суд.

Иск ЗАО «Юпитер» к Бычкову о полном возмещении ущерба был удовлетворен.

Бычков не согласный с решением суда первой инстанции обратился с кассационной жалобой, ссылаясь на отсутствие оснований для применения к нему полной материальной ответственности.

Какое решение будет принято по жалобе?

9. По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Золотухина сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Материальные ценности сдавались без пересчета.

В банке при вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США, однако сопроводительные документы были заполнены верно и совпадали с показаниями компьютера. Объяснить недостачу Золотухина не могла, утверждала, что при упаковке денег она сверялась с показаниями компьютера, с рабочего места не уходила. Так как обменный пункт был оборудован видеокамерой, Золотухина просила проверить видеопленку с записью ее рабочего дня.

Администрация банка провела экспертизу инкассаторского мешка. Получив заключение экспертизы, что внешних повреждений не было, кассира Золотухину перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств.

В ходе судебного процесса выяснилось, что с Золотухиной не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Какое решение должен принять суд? Какую роль играет договор о полной материальной ответственности работника?

10. Водитель маршрутного такси автотранспортного предприятия ООО «Икар» Виноградов допустил нарушение Правил дорожного движения, в результате чего произошло столкновение с другим транспортным средством — автомобилем ВАЗ 2101. В результате ДТП пострадал сам водитель Виноградов, а также два пассажира. Значительный материальный ущерб был причинен маршрутному такси и автомобилю ВАЗ 2101.

В связи с тяжелыми травмами Виноградову была установлена инвалидность II степени и 80% утраты трудоспособности. По окончании временной нетрудоспособности он был уволен с предприятия по подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК РФ. Один из пассажиров умер от полученных травм, другому было установлено 60% утраты трудоспособности.

Кто и какой вид ответственности будет нести?

Как и в каком порядке возмещается вред, причиненный жизни и здоровью работника? Пассажиров? Транспортным средствам?

Раздел 14

ОХРАНА ТРУДА

Методические указания

Конституция Российской Федерации в числе основных прав человека и гражданина провозглашает охрану труда и здоровья людей как одно из важных направлений социальной политики Российской Федерации (ч. 2 ст. 7). Право на охрану труда выражается в других нормах, в частности, в ст. 37 Конституции. Оно нашло закрепление в ТК РФ (ст. 2) среди основных принципов, как обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Принятый в 1999 г., Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» на том этапе явился значительным шагом в развитии законодательства по охране труда (*утратил силу с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г.*).

В действующем ТК РФ конкретизации этих норм посвящен разд. X «Охрана труда». Вопросы охраны труда охватывают широкий спектр понятий. В сфере социально-трудовых отношений, что находит свое отражение в системе правовых актов, социально-экономических, организационно-технических, реабилитационных и иных мероприятиях. В этой связи принято различать охрану труда в широком и узком смыслах.

В широком смысле под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Именно такое понятие закреплено в ст. 209 ТК РФ.

В узком смысле понятие охраны труда рассматривается как один из институтов трудового права, выступающий в виде совокупности правовых норм, направленных на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Несмотря на принятие в последние годы многих важных законодательных актов в области охраны труда, жизнь и здоровье работни-

ков подвергаются опасности, возникающей нередко в связи с пренебрежением по отношению к требованиям охраны труда в погоне за прибылью. Работодатели используют различные способы уклонения от выполнения своих обязанностей по созданию работникам условий труда, соответствующих требованиям безопасности и гигиены. Все это приводит к значительному росту травматизма, в том числе с летальным исходом, в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Именно поэтому охрана труда как правовой институт обретает особую актуальность, на что следует обратить особое внимание при изучении данной темы.

Осуществление согласованной национальной политики в вопросах охраны труда отвечает положениям Конвенции МОТ 1981 г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде, ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 г.

Студенты должны знать, какое большое значение придается государственной политике в области охраны труда. В статье 210 ТК РФ установлены ее основные направления, где на первое место выдвинуто обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Эти направления охватывают государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда и другие направления. Среди них следует выделить такие направления государственной политики в области охраны труда — как направления по принятию и реализации федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и нормативных правовых актов субъектов РФ, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 210 ТК РФ, согласованными действиями органов государственной власти РФ и ее субъектов, а также органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Значительный вклад в улучшение условий и охраны труда вносят Федеральные целевые программы и Генеральные соглашения

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации¹.

В частности, разд. 5 названного Генерального соглашения посвящен вопросам защиты трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности. При этом рассматривается защита трудовых прав, охрана труда, промышленная и экологическая безопасность в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, Стороны обязуются:

разрабатывать и осуществлять меры экономического стимулирования работодателей для обеспечения безопасных условий труда;

предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от их организационно-правовых форм и формы собственности;

предусмотреть создание в федеральных органах исполнительной власти в пределах установленной численности и фонда оплаты труда работников служб охраны труда как одной из основных составляющих государственной системы управления охраной труда;

обеспечить финансирование деятельности технических инспекторов труда профсоюзов за счет работодателей в соответствии с заключаемыми коллективными договорами и соглашениями и др.

В соответствии с указанными направлениями государственной политики принимаются нормативные правовые акты в области охраны труда, в том числе устанавливаются единые государственные нормативные требования охраны труда. Эти требования охраны труда, обязательные для исполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, могут быть закреплены в федеральных законах, иных нормативных правовых актах и актах субъектов РФ в области охраны труда. При этом устанавливаемые в указанных законах и иных актах правила, процедуры и критерии должны быть направлены на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 211 ТК РФ). В зависимости от видов работ, различных производств и условий труда приняты федеральные законы, как например: от 21 но-

¹ См.: Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008—2010 гг.

ября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» (в ред. от 27 декабря 2009 г.); от 21 июля 1997 г. №116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» (в ред. от 27 декабря 2009 г.) и др.

Чаще всего требования охраны труда закрепляются в подзаконных нормативных правовых актах. Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» установлено, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащая государственные нормативные требования охраны труда. Она состоит из межотраслевых (ПОТРМ) и отраслевых (ПОТРО) правил и типовых инструкций по охране труда (ТИРО), строительных и санитарных норм и правил (СниП и Сан-ПиН), инструкций по безопасности, правил устройства и безопасности эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Эти требования утверждаются сроком на пять лет и могут продляться не более чем на два года.

Постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009 (в ред. от 20 февраля 2010 г.) утверждены Правила подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации.

На основе межотраслевых или отраслевых типовых инструкций по охране труда или иных правил либо требований разрабатываются работодателем инструкции по охране труда для работников.

Самое пристальное внимание студенты должны уделить изучению обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, поскольку от этого в самой большой мере зависит обеспечение прав работников на охрану труда. Эти обязанности закреплены в ТК РФ, иных федеральных законах. Прежде всего следует проанализировать ст. 212 ТК РФ, содержащую указанные обязанности работодателя. Особые требования к работодателю предъявляются для обеспечения безопасности работников, работающих в особо вредных и опасных условиях труда. Большое значение имеет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в связи с чем работодателю необходимо осуществлять аттестацию рабочих мест. Она регулируется Порядком проведения аттестации ра-

бочих мест, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569.

Для выполнения своих обязанностей по обеспечению безопасности и охраны труда работодатели должны организовывать работу по охране труда. Наряду с этим, необходима организация охраны труда и на других уровнях.

Важно уяснить, что **государственное управление охраной труда** осуществляется Правительством Российской Федерации непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда в пределах их полномочий и другими федеральными органами исполнительной власти.

Самое пристальное внимание студенты должны обратить на вопросы, связанные с обеспечением прав работников на охрану труда, на условия их труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены со стороны работодателя (ст. 212 ТК РФ). Однако требования охраны труда распространяются и на работников. Статьей 214 ТК РФ на работников также возложены определенные обязанности в области охраны труда, соблюдения требований охраны труда, а именно: применение средств защиты, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, немедленное извещение руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, прохождение обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров.

Обеспечению прав работников на охрану труда посвящена гл. 36 ТК РФ, содержащая право работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, которое раскрывается рядом его правомочий (ст. 219 ТК РФ). В данной главе закреплены гарантии указанных прав работников и другие его права и гарантии (ст. 220—225 и др.). Следует изучить все эти важные вопросы самым тщательным образом.

После уяснения всех этих вопросов студенты могут переходить к изучению специальных правил и норм по охране труда женщин, работников до 18 лет, инвалидов.

Специальные нормы об охране труда женщин и лиц с семейными обязанностями закреплены в гл. 41 ТК РФ, и предусматривают, во-первых, охрану труда всех работающих женщин, во-вторых — охрану труда в связи с материнством. Общими для всех являются нор-

мы, ограничивающие труд женщин на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда согласно особому перечню, а также предельно допустимые нагрузки при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Следует обратить внимание на охрану труда несовершеннолетних, которая установлена в целях повышенной охраны их здоровья с учетом физиологических особенностей молодого организма, либо направлены на защиту их нравственного развития. В интересах охраны их здоровья устанавливаются дополнительные гарантии и льготы, закрепленные в главе 42 ТК РФ. Запрещается применение труда несовершеннолетних на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Кроме того, несовершеннолетние не могут привлекаться к работам: а) выполняемым вахтовым методом; б) по совместительству; в) связанным с обслуживанием материальных ценностей и предполагающим заключение договора о полной материальной ответственности.

Запрещается переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Все несовершеннолетние (не достигшие 18 лет) принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет средств работодателя, а в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Лица в возрасте до 21 года, как и другие работники, принимаемые на тяжелые работы и на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, на работы, связанные с вождением транспорта, для определения пригодности работников для выполнения этих работ и предупреждения профессиональных заболеваний проходят обязательный предварительный медицинский осмотр. Эти работники в дальнейшем так же за счет средств работодателя проходят периодические, а в возрасте до 21 года — ежегодные медицинские осмотры. Повышенные гарантии установлены при увольнении несовер-

шеннолетних по инициативе работодателя. Помимо соблюдения общего порядка на их увольнение требуется согласие государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 269 ТК РФ). В условиях рыночной экономики вместо планов по трудоустройству вводится гибкая система квотирования рабочих мест: отказ в заключении трудового договора, приеме на работу в счет установленной квоты запрещается и может быть обжалован в суд.

В трудовом законодательстве устанавливаются **специальные правила о трудоустройстве инвалидов**, льготы и гарантии в области рабочего времени и времени отдыха. В соответствии с Федеральным законом от 20 июля 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 24 июля 2009 г.) гарантии трудовой деятельности предоставляются инвалидам федеральными законами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда (ст. 20 Закона). Особенно важно установление в организациях (независимо от форм собственности) квоты для приема на работу и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов. Так, в организациях, численность работников которых составляет более 30 человек, устанавливается квота для приема инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников от 2 до 4%.

Завершается изучение темы по охране труда вопросами о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, которые получили детальное закрепление в ТК РФ (ст. 227—231).

Контрольные вопросы

1. Что понимается под охраной труда?
2. Каковы основные направления государственной политики в области охраны труда?
3. Определите требования охраны труда.
4. Назовите основные нормативные акты по охране труда.
5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав?

6. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников? Обязанности работника в области охраны труда?

7. Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).

8. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

9. Виды ответственности работодателя за нарушения законодательства об охране труда.

Литература

Абрамова А.А. Трудовое законодательство и права женщин. — М., 1990.

Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда. — М., 1982.

Коняхин Л.Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. — М., 1982.

Крапивин О.М., Власов В.И. Охрана труда. — М.: Норма, 2003.

Кухаренко Д.А., Кухаренко А.Ю. Охрана труда. Вопросы теории, практика, комментарии современного законодательства.

Соловьев А. Охрану труда на малых предприятиях под контроль органов местного самоуправления // Человек и труд. — 1998. — № 10.

Соловьев А.А. Охрана труда в торговле. — М.: Приор, 2002.

Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. — М., 2007.

Шептулина Н.Н. Российское законодательство об охране труда. — М., 2001.

Шептулина Н.Н. Совершенствование законодательства об охране труда. Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. — М., 1995.

Нормативные акты

Конституция РФ
Трудовой кодекс РФ

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.)

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» (в ред. от 20 июня 2001 г.)

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 18 лет»

Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а так же работающими в условиях повышенной опасности» (в ред. от 1 февраля 2005 г.)

Постановление Правительства РФ от 13 марта 2008 г. № 168 «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»

Постановление Правительства РФ от 2 февраля 2010 г. № 36 «Об установлении коэффициента индексации размера ежемесячной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2009 г. № 1213 «Об утверждении Технического регламента о безопасности средств индивидуальной защиты»

Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»

Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц, моложе 18 лет, при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Утверждены постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7

Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

Постановление Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

Постановление Минтруда России от 16 декабря 1997 г. № 63 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (в ред. от 16 марта 2010 г.)

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда»

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008—2010 годы (заключено 28 декабря 2007 г.)

Задачи

1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортно-го цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств случившегося несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

2. В январе 2010 г. на территории муниципального унитарного предприятия «Торговый комплекс “Рынок”» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев.

Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или Энергосбыт, работник которого получил травму?

3. Николаев работал в лаборатории сварки и дефектоскопии с 2008 г. В 2009 г. в аттестационном центре «Прометей» г. Санкт-Петербурга ему был присвоен более высокий квалификационный разряд и, согласно штатному расписанию, предоставлена должность инженера-рентгенолога. Николаев осуществляет просвечивание изделий на комбинате «Североникель», а также при аттестации сварщиков (просвечивание сварных швов в лаборатории), пользуясь переносным рентгеновским аппаратом. Являясь единственным работником в лаборатории по радиационному контролю, он полностью проводит процесс контроля, составляет необходимую документацию по дозовым нагрузкам, по радиационной безопасности территории.

Относится ли выполняемая Николаевым работа к числу вредных и опасных? Имеет ли он право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день за работу во вредных и опасных условиях труда? Какие нормативные правовые акты регулируют эти вопросы?

4. Заточник вспомогательного цеха металлургического предприятия Михайлов получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал металлический уголок. Пострадавший пояснил, что выполнял работу для себя. Однако в ходе расследования выяснилось, что пострадавший делал это по просьбе одного из мастеров производственного участка, который и присутствовал при выполнении работы. Кроме того, было установлено, что по технологии работы на станке использовать подобный шлифовальный круг не следовало.

Как квалифицировать данный несчастный случай, хотя он и произошел на территории предприятия и в рабочее время? Как не связанный с выполнением пострадавшим работы по заданию работодателя? Или несчастный случай произошел при выполнении работы в интересах работодателя, поскольку мастер входит в число должностных лиц

цеха, которые не должны допускать производства работ с нарушением требований охраны труда?

5. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в Управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инспекции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

6. Государственный инспектор труда Тюменской области с участием представителя Госгортехнадзора при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий по переработке газа обнаружил ряд нарушений. В частности, рабочие не были обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты (респираторами и спецобувью), на территории производственного участка были превышены нормы загазованности. В связи с обнаруженными нарушениями государственный инспектор труда приостановил работы на данном участке до устранения этих нарушений.

Какими правами обладает государственная инспекция труда в субъекте Российской Федерации? Назовите нормативный правовой акт, определяющий ее компетенцию. В какой орган можно обжаловать принятые государственным инспектором труда решения?

7. Уполномоченный по охране труда выявил факты, когда администрация транспортного цеха нарушает существующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей рабочими (в том числе и лицами, не достигшими 18 лет). В этой связи, уполномоченный дал предписание начальнику цеха устранить нарушения законодательства об охране труда и наложил на него штраф в размере трех минимальных оплат труда.

Каким нормативным правовым актом регулируются права уполномоченного по охране труда и не превышены ли они в данном случае? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

Раздел 15

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Методические указания

Изучая данную тему, студентам необходимо разобраться в такой важной доктринальной правовой категории, как правовая защита.

Для начала следует понять, что защита прав, свобод и законных интересов представляет собой явление многоаспектное, многоплановое. Наиболее распространенным является рассмотрение защиты прав, свобод и законных интересов как системы средств, направленных на устранение препятствий к осуществлению субъективного права, пресечение правонарушения, восстановление нарушенного права, компенсацию неблагоприятных последствий (вреда), вызванных правонарушением или злоупотреблением правом. Это вытекает из положения, что защита права имеет место только в связи с правонарушением (неисполнением юридической обязанности), злоупотреблением правом, препятствием к его осуществлению. В отсутствии нарушения права нет места его защите.

В соответствии со ст. 45, 46 Конституции РФ обязанностью государства является не только признание, соблюдение прав и свобод человека и гражданина, но и их защита, поэтому вопросы защиты свойственны любой отрасли права. Между тем защита прав, свобод и законных интересов субъектов трудового права обладает определенными чертами, характерными особенностями, обусловленными специфическими признаками материального права. Это обусловлено тем, что правовые средства защиты во многом зависят от специфики объекта защиты (субъективных прав, свобод и законных интересов, предусмотренных правовыми нормами), Следовательно, особенности, присущие трудовому праву, оказывают непосредственное воздействие на особенности правовых средств защиты. В этой связи необходимо изучать особенности защиты трудовых прав работников с учетом характерных признаков трудового права (предмета, метода, принципов правового регулирования трудовых отношений), специфики правового положения работника, как субъек-

та трудовых правоотношений, как участника коллективного труда, особенностей объекта защиты.

Студент должен иметь представление, что под способами защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников понимаются правовые средства, направленные на достижение определенной цели: пресечение нарушения, восстановление нарушенного права, компенсацию вреда, причиненного правонарушением. Вместе с тем формой их защиты является установленный законом порядок (процедура или процесс) пресечения правонарушения, признания права, устранения выявленных нарушений, восстановление нарушенного права и т.д.

Наряду с этим, следует помнить, что Конституция РФ гарантирует не только защиту прав и свобод человека и гражданина (ст. 45, 46), но и право каждого на защиту субъективных прав, свобод (ч. 2 ст. 45) В этой связи необходимо проводить разграничение между понятиями «защита прав, свобод и законных интересов» и «право на защиту».

Так, защита прав, свобод и законных интересов представляет собой совокупность способов, и предусмотренных законом мер, подлежащих применению в установленных законом формах (порядке) в случае их нарушения, в то время как право на защиту есть субъективное право управомоченного лица использовать не запрещенные законом способы. Учитывая, что объектом защиты являются субъективные права, свободы и законные интересы работника, то предусмотренные законом средства (способы, меры и формы) могут быть использованы для пресечения правонарушения, восстановления нарушенного права, компенсирования последствий, вызванных их нарушением. Надо иметь в виду, что право на защиту также представляет собой одно из субъективных прав работника, которое наряду с другими субъективными правами, свободами и законными интересами составляет объект защиты.

Защита прав достигается путем использования предусмотренных законом способов в определенном порядке (формах). При этом право на защиту может быть осуществлено двумя способами. Работник может самостоятельно реализовать свое право (в том числе в результате обеспечения его обязанным лицом) путем правомерного поведения с использованием средств защиты, не запрещенных законом,

не допуская злоупотребление правом. Кроме того, он может обратиться за защитой к компетентным органам. В этом случае реализация права на защиту осуществляется принудительным способом посредством правоприменительной деятельности, осуществляемой компетентными лицами (органами). Правоприменительная деятельность компетентных органов, направленная на защиту прав, свобод и законных интересов работников, представляет собой одновременно их право и обязанность.

Таким образом, защита прав, свобод и законных интересов обеспечивается путем установления целой системы средств, направленных на пресечение правонарушения, устранение препятствий в осуществлении трудовых прав, восстановление нарушенного права, компенсирования вреда, причиненного правонарушением. Для этого определены способы и формы защиты; сформированы органы государственной власти, наделенные правомочием по осуществлению восстановления нарушенного права, пресечения правонарушения, компенсирования неблагоприятных последствий, вызванных правонарушением; обеспечены условия осуществления ими своей деятельности; предоставлены правомочия общественным объединениям осуществлять защиту субъективных прав, свобод и законных интересов; установлены правовые гарантии обеспечения их деятельности, др. Средствами обеспечения осуществления субъективного права на защиту выступают средства охраны права, включая правовые гарантии его реализации.

В науке трудового права защита прав, свобод и законных интересов рассматривается не только в рассмотренном аспекте. В ряде случаев наблюдается смешение понятий «защита» трудовых прав работников и «Охрана» права, употребляемая специалистами в области теории права в широком смысле слова¹. Есть мнение, что под

¹ Так, в учебной литературе под защитой трудовых прав работников понимается деятельность, осуществляемая государственными органами, органами профсоюзов, направленная на обеспечение осуществления работниками субъективных прав, целью которой является предупреждение правонарушения, ограждение от противоправных посягательств, в ряде случаев деятельность, связанная с непосредственным установлением правовых норм, как на уровне органов государственной власти, так и отдельно взятой организации, включая пропаганду трудового законодательства. (См., например: *Толкунова В.Н.* Трудовое право. Курс лекций. — М., 2002. — С. 251.)

защитой понимается сама деятельность управомоченных лиц (управомоченного лица), направленная на восстановление нарушенного права, предупреждение правонарушения, его пресечение. Неодинаковое отношение к определению защиты трудовых прав работников обусловлено рядом причин, среди которых можно выделить такое обстоятельство, как недостаточную исследованность данной категории, учитывая, что разд. XIII ч. V ТК РФ, именуемый «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» является относительно новым.

В силу ст. 352 ТК РФ, к числу основных способов защиты трудовых прав отнесены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Необходимо знать, что Трудовой кодекс РФ предусматривает классификацию способов защиты, в основе которой находится субъект (в том числе орган), осуществляющий защиту нарушенного права. Так, самозащита осуществляется работником самостоятельно, второй способ защиты осуществляется профессиональными союзами; субъектами двух остальных способов защиты прав, свобод и законных интересов выступают компетентные органы государственной власти (надзорные органы и органы судебной власти). Наряду с этим в научной литературе встречаются иные классификации способов защиты трудовых прав работников.

Одним из способов защиты трудовых прав работников является самозащита. Она характеризуется рядом признаков. Во-первых, для самозащиты свойственно пресечение правонарушения в отсутствие деятельности компетентных органов. Работник самостоятельно обеспечивает реализацию субъективного права без обращения в компетентные органы. Во-вторых, присущим признаком самозащиты является особенности ее осуществления. Самозащита предпола-

гает только пассивное поведение работника, связанное с отказом от выполнения требований работодателя, которые нарушают его права, свободы и законные интересы. Сам отказ от выполнения какого-либо требования пресекает правонарушение. Это позволяет отличить самозащиту от иных форм воздействия на поведение работодателя, например, проведение забастовки, суть которой заключается в приостановлении работы до достижения поставленной цели. Отказ от выполнения требований работодателя не ограничен сроком и непосредственно обеспечивает защиту субъективного права работника путем бездействия. В-третьих, самозащита не связана с каким-либо принуждением субъекта, нарушившего право к совершению определенных действий. В-четвертых, самозащита может быть использована в качестве способа защиты субъективных прав, свобод и законных интересов непосредственно самим работником. Работодатели не могут использовать такой способ защиты своих прав, свобод и законных интересов,

Важное место среди основных способов защиты трудовых прав работников занимает государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, который осуществляется компетентными органами, наделенными определенными полномочиями, среди которых следует выделить: органы прокуратуры и органы Федеральной службы по труду и занятости.

При изучении особенностей контрольно-надзорной деятельности компетентных органов, осуществляющих защиту трудовых прав работников, необходимо, обратить внимание на неодинаковые цели и задачи, для достижения которых они созданы.

Так, система органов прокуратуры создана для осуществления от имени Российской Федерации общего надзора, как за соблюдением Конституции РФ, так и за исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации. Правовой статус органов прокуратуры, порядок осуществления ими контрольно-надзорной деятельности регламентирован Федеральным законом от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 28 ноября 2009 г.) (далее — Закон о прокуратуре).

Органы прокуратуры наделены полномочиями осуществлять надзор:

за соблюдением прав и свобод человека и гражданина государственными органами власти (как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации);

за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами и за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

Таким образом, органы прокуратуры призваны осуществлять надзор, в том числе за деятельностью надзорных органов, например деятельностью территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости, также осуществляющих надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Следует иметь в виду, что органы прокуратуры, равно как и иные контрольно-надзорные органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства работодателями посредством проведения проверок, обследований, порядок проведения которых регламентируется, законодательством Российской Федерации.

В частности в Законе о прокуратуре определены порядок осуществления надзора и контроля органами прокуратуры, меры прокурорского реагирования. ТК РФ и Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 26 апреля 2010 г.) регламентирован порядок осуществления деятельности по защите прав работников территориальными органами Федеральной службы по труду и занятости.

Деятельность этих органов обеспечена равноценными по своей природе правовыми средствами. В частности они вправе беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц (ст. 356 ТК РФ), требовать необходимые для осуществления контрольно-надзорной деятельности

документы. Аналогичное положение содержится в ст. 22 Закона о прокуратуре.

Между тем, меры прокурорского реагирования отличаются от мер, применяемых государственными инспекторами труда. Так, прокурор или его заместитель вправе возбудить производство об административном правонарушении, потребовать привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности, предостеречь о недопустимости нарушения закона. Для этого он вправе принести протест, подлежащий обязательному рассмотрению в установленные законом сроки; внести представление об устранении нарушений закона; вынести постановление о привлечении к административной ответственности. Государственный инспектор труда вправе воспользоваться несколькими иными мерами защиты. Он вправе: выдать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений; составить протокол об административных правонарушениях (привлечь к административной ответственности) в пределах полномочий; подготовить иные материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Вместе с тем, прокурор или его заместитель в случае установления факта нарушения закона органами и должностными лицами, в том числе осуществляющими надзор и контроль, вправе: освободить своим постановлением лиц, незаконно подвергнутых административному задержанию на основании решений несудебных органов; опротестовать противоречащие закону правовые акты; обратиться в суд или арбитражный суд с требованием о признании таких актов недействительными; внести представление об устранении нарушений закона.

Студент должен иметь четкое представление о соотношении полномочий органов прокуратуры и территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости, особенностей их осуществления.

Следует отметить, что наряду с отмеченными выше органами, государственный надзор (контроль) осуществляют также иные федеральные органы исполнительной власти, предусмотренные системой федеральных органов власти, утвержденной Указом Президен-

та РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» (в ред. от 22 июня 2009 г.). Нельзя также упускать из виду органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, наделенные правом осуществлять внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях.

Защита трудовых прав, свобод и законных интересов, осуществляемая органами профессиональных союзов, имеет свою специфику. Органы профсоюза наделены полномочиями осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства, содержащего нормы трудового права. Однако надо иметь в виду, что контроль, осуществляемый профсоюзами, является общественным. В отличие от вышеупомянутых органов органы профсоюза (органы общественного контроля) не наделены полномочиями применять в отношении правонарушителей юридические санкции. Вместе с тем неисполнение требований профсоюзов, игнорирование их, воспрепятствование осуществлению защитной функции профсоюзов служит самостоятельным основанием для юридической ответственности.

При изучении вопросов, связанных с реализацией защиты прав работников следует иметь в виду, что защитная функция профсоюзов обусловлена целью их создания. Так, согласно ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.), профсоюз, являясь добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Необходимо уяснить, что права профсоюзов осуществлять защиту прав, свобод и законных интересов работников является не только правом, но и их обязанностью. Они наделены правом осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, условий коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров, которые одновременно являются их обязанностью. При этом следует помнить, что наряду с контрольной функцией проф-

союзы осуществляют функцию представительскую, которые неодинаковы и их следует различать.

Защитная функция профсоюзов осуществляется в случае нарушения (угрозы нарушения) прав, свобод и законных интересов, как индивидуального работника, так и коллектива работников в целом. Нарушения трудовых прав работника (работников) могут быть выявлены в ходе осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства, который имеет место как при установлении (изменении) условий труда, так и в ходе применения правовых норм, предусмотренных законодательством.

Судебную защиту следует признать универсальным способом защиты субъективных прав, свобод и законных интересов, поскольку он типичен для любых субъектов правоотношений. Судебная защита используется при реализации права на защиту прав, свобод и законных интересов, предусмотренных различными отраслями права. Здесь необходимо уделить внимание особенностям осуществления защиты трудовых прав судебными органами власти, среди которых необходимо выделить не только суды общей юрисдикции, но и арбитражные суды. Особенность судебной защиты трудовых прав работников заключается в единстве процесса, регламентируемого не только нормами трудового права, но и права гражданского процессуального, основанных на различных принципах.

Контрольные вопросы

1. Что такое защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников?
2. Какие способы защиты трудовых прав работников предусмотрены нормами ТК РФ?
3. В чем заключается различие между защитой права и права на защиту?
4. Что понимается под государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства?
5. Какие органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

6. Какие меры правового воздействия могут предпринять государственные органы надзора и контроля в случае выявления нарушения трудовых прав работников?

7. Раскройте сущность контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства, содержащего нормы трудового права, осуществляемого органами профсоюза.

8. Что такое самозащита и какие способы самозащиты предусмотрены ТК РФ?

Литература

Барбашова Т.П. Миронов В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. — 2007. — № 7.

Завгородний А.В., Коробченко В.В., Кузьменко А.В. и др. Трудовое право России: Учеб. для вузов / Под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. — М.: Юрайт-Издат, 2008.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 5-е изд., перераб. / Под ред. В.И. Шкатуллы. — М.: Норма, 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) . — 4-е изд., испр., доп., перераб. / Под ред. Ю.П. Орловского М.: Контракт — ИНФРА-М, 2007.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Т.А. Сошниковой. . — М.: Эксмо, 2006.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 6-е изд., перераб. и доп. / Под ред. М.О. Буяновой, И.А. Костян. — М.: Кнорус, 2008.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — 2-е изд., доп. — М.: Изд. Дом «Городец», 2007.

Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма): Кн. 1 / Под ред. В.М. Лебедева. — М.: Статут, 2007.

Лушникова М.В. Лушников А.М. Очерки теории трудового права. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.

Максуров А.А. Координация усилий правоохранительных и контролирующих органов в сфере защиты права граждан на оплачиваемый труд // Трудовое право. — 2007. — № 11.

Малько А.В., Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004.

Мачинский В. Правозащитная функция прокуратуры // Законность. — 2007. — № 11.

Права человека: Учеб. для вузов / Отв. ред. Е.А. Лукашева. — М.: Норма, 2004.

Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав в сфере труда. — М.: Изд-во Мос. гуманитарного ун-та, 2005.

Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Изд. дом «Правоведение», 2008.

Нормативные акты

Конституция РФ
Трудовой кодекс РФ
КоАП РФ

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)

Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 г. (ратиф. 11 июля 1947 г.)

Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 28 ноября 2009 г.)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 26 апреля 2010 г.)

Приказ Роструда от 10 апреля 2006 г. № 60 «Об утверждении перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных норма-

тивных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственной инспекции труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях»

Приказ Роструда от 17 мая 2007 г. № 60 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях при осуществлении надзора и контроля за полнотой и качеством осуществления органами государственной власти Российской Федерации полномочий в области содействия занятости населения»

Приказ Роструда от 24 декабря 2009 г. № 331 «Об утверждении типовых форм документов»

Федеральный закон
от 17 января 1992 г. № 2202-1
«О ПРОКУРАТУРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(в ред. от 28 ноября 2009 г.)
(извлечение)

РАЗДЕЛ I
Общие положения

Статья 1. Прокуратура Российской Федерации

1. Прокуратура Российской Федерации — единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

Прокуратура Российской Федерации выполняет и иные функции, установленные федеральными законами.

2. В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а

также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура Российской Федерации осуществляет:

надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов;

надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

надзор за исполнением законов органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность, дознание и предварительное следствие;

надзор за исполнением законов судебными приставами;

надзор за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под стражу;

уголовное преследование в соответствии с полномочиями, установленными уголовно-процессуальным законодательством Российской Федерации;

координацию деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью.

3. Прокуроры в соответствии с процессуальным законодательством Российской Федерации участвуют в рассмотрении дел судами, арбитражными судами (далее — суды), опротестовывают противоречащие закону решения, приговоры, определения и постановления судов.

4. Прокуратура Российской Федерации принимает участие в правотворческой деятельности.

5. Генеральная прокуратура Российской Федерации выпускает специальные издания.

Статья 3. Правовые основы деятельности прокуратуры Российской Федерации

Организация и порядок деятельности прокуратуры Российской Федерации и полномочия прокуроров определяются Конституцией Российской Федерации, настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, международными договорами Российской Федерации. Организация и порядок деятельности Следственного комитета при прокуратуре Российской Федерации определяются также нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации, принятыми в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

На прокуратуру Российской Федерации не может быть возложено выполнение функций, не предусмотренных федеральными законами.

Статья 4. Принципы организации и деятельности прокуратуры Российской Федерации

1. Прокуратура Российской Федерации составляет единую федеральную централизованную систему органов (далее — органы прокуратуры) и учреждений и действует на основе подчинения нижестоящих прокуроров вышестоящим и Генеральному прокурору Российской Федерации.

2. Органы прокуратуры:

осуществляют полномочия независимо от федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, общественных объединений и в строгом соответствии с действующими на территории Российской Федерации законами;

действуют гласно в той мере, в какой это не противоречит требованиям законодательства Российской Федерации об охране прав и свобод граждан, а также законодательства Российской Федерации о государственной и иной специально охраняемой законом тайне;

информируют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, а также население о состоянии законности.

3. Прокуроры и следователи Следственного комитета при прокуратуре Российской Федерации (далее — прокуроры и следователи) не могут быть членами выборных и иных органов, образуемых органами государственной власти и органами местного самоуправления.

4. Прокурорские работники не могут являться членами общественных объединений, преследующих политические цели, и принимать участие в их деятельности. Создание и деятельность общественных объединений, преследующих политические цели, и их организаций в органах и учреждениях прокуратуры не допускаются. Прокуроры и следователи в своей служебной деятельности не связаны решениями общественных объединений.

5. Прокурорские работники не вправе совмещать свою основную деятельность с иной оплачиваемой или безвозмездной деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности. При этом преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации. Прокурорские работники не вправе входить в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории Российской Федерации их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации.

Статья 5. Недопустимость вмешательства в осуществление прокурорского надзора

1. Воздействие в какой-либо форме федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, общественных объединений, средств массовой информации, их представителей, а также должностных лиц на прокурора или следователя с

целью повлиять на принимаемое им решение или воспрепятствование в какой-либо форме его деятельности влечет за собой установленную законом ответственность.

2. Прокурор и следователь не обязаны давать каких-либо объяснений по существу находящихся в их производстве дел и материалов, а также предоставлять их кому бы то ни было для ознакомления иначе как в случаях и порядке, предусмотренных федеральным законодательством.

3. Никто не вправе без разрешения прокурора разглашать материалы проверок, проводимых органами прокуратуры, до их завершения. Никто не вправе без разрешения следователя разглашать материалы предварительного следствия, проводимого следственными органами прокуратуры, до его завершения.

Статья 6. Обязательность исполнения требований прокурора

1. Требования прокурора, вытекающие из его полномочий, перечисленных в статьях 9.1, 22, 27, 30 и 33 настоящего Федерального закона, подлежат безусловному исполнению в установленный срок.

2. Статистическая и иная информация, справки, документы и их копии, необходимые при осуществлении возложенных на органы прокуратуры функций, представляются по требованию прокурора и следователя безвозмездно.

3. Неисполнение требований прокурора и следователя, вытекающих из их полномочий, а также уклонение от явки по их вызову влекут за собой установленную законом ответственность.

Статья 10. Рассмотрение и разрешение в органах прокуратуры заявлений, жалоб и иных обращений

1. В органах прокуратуры в соответствии с их полномочиями разрешаются заявления, жалобы и иные обращения, содержащие сведения о нарушении законов. Решение, принятое прокурором, не препятствует обращению лица за защитой своих прав в суд. Решение по жалобе на приговор, решение, определение и постановление суда может быть обжаловано только вышестоящему прокурору.

2. Поступающие в органы прокуратуры заявления и жалобы, иные обращения рассматриваются в порядке и сроки, которые установлены федеральным законодательством.

3. Ответ на заявление, жалобу и иное обращение должен быть мотивированным. Если в удовлетворении заявления или жалобы отказано, заявителю должны быть разъяснены порядок обжалования принятого решения, а также право обращения в суд, если таковое предусмотрено законом.

4. Прокурор в установленном законом порядке принимает меры по привлечению к ответственности лиц, совершивших правонарушения.

5. Запрещается пересылка жалобы в орган или должностному лицу, решения либо действия которых обжалуются.

РАЗДЕЛ II

Система и организация прокуратуры Российской Федерации

Статья 14. Генеральная прокуратура Российской Федерации

1. Генеральную прокуратуру Российской Федерации возглавляет Генеральный прокурор Российской Федерации.

2. Генеральный прокурор Российской Федерации имеет первого заместителя и заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации по представлению Генерального прокурора Российской Федерации.

3. В Генеральной прокуратуре Российской Федерации образуется коллегия в составе Генерального прокурора Российской Федерации (председатель), его первого заместителя и заместителей (по должности), других прокурорских работников, назначаемых Генеральным прокурором Российской Федерации.

4. Структуру Генеральной прокуратуры Российской Федерации составляют главные управления, управления и отделы (на правах управлений, в составе управлений). Начальники главных управлений, управлений и отделов на правах управлений являются старшими помощниками, а их заместители и начальники отделов в составе управлений — помощниками Генерального прокурора Российской Федерации.

В главных управлениях, управлениях и отделах устанавливаются должности старших прокуроров и прокуроров.

Абзац исключен.

5. Генеральный прокурор Российской Федерации имеет советников, старших помощников и старших помощников по особым поручениям, статус которых соответствует статусу начальников управлений; помощников и помощников по особым поручениям, статус которых соответствует статусу заместителей начальников управлений. Первый заместитель и заместители Генерального прокурора Российской Федерации имеют помощников по особым поручениям, статус которых соответствует статусу заместителей начальников управлений.

6. В Генеральной прокуратуре Российской Федерации образуются на правах структурного подразделения Главная военная прокуратура, возглавляемая заместителем Генерального прокурора Российской Федерации — Главным военным прокурором.

7. В Генеральной прокуратуре Российской Федерации действует научно-консультативный совет для рассмотрения вопросов, связанных с организацией и деятельностью органов прокуратуры. Положение о научно-консультативном совете утверждается Генеральным прокурором Российской Федерации.

Статья 15. Прокуратуры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним прокуратуры

1. Прокуратуры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним военные и иные специализированные прокуратуры возглавляют соответствующие прокуроры, которые имеют первых заместителей и заместителей.

2. В прокуратурах субъектов Российской Федерации, приравненных к ним военных и иных специализированных прокуратурах образуются коллегии в составе прокурора субъекта Российской Федерации (председатель), его первого заместителя и заместителей (по должности) и других прокурорских работников, назначаемых прокурором субъекта Российской Федерации.

3. В прокуратурах субъектов Российской Федерации, приравненных к ним военных и иных специализированных прокуратурах образуются управления и отделы (на правах управлений, в составе управлений). Начальники управлений и отделов на правах управлений являются старшими помощниками, а их заместители и на-

чальники отделов в составе управлений — помощниками прокуроров субъектов Российской Федерации.

В указанных прокуратурах устанавливаются должности старших помощников и помощников прокурора, старших прокуроров и прокуроров управлений и отделов. Прокуроры субъектов Российской Федерации и приравненные к ним прокуроры могут иметь помощников по особым поручениям, статус которых соответствует статусу заместителей начальников управлений.

Статья 16. Прокуратуры городов и районов, приравненные к ним прокуратуры

Прокуратуры городов и районов, приравненные к ним военные и иные специализированные прокуратуры возглавляют соответствующие прокуроры. В указанных прокуратурах устанавливаются должности первого заместителя и заместителей прокуроров, начальников отделов, старших помощников и помощников прокуроров.

По решению Генерального прокурора Российской Федерации в прокуратурах городов и районов и приравненных к ним прокуратурах могут быть образованы отделы.

РАЗДЕЛ III Прокурорский надзор

Глава 1. НАДЗОР ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ ЗАКОНОВ

Статья 21. Предмет надзора

1. Предметом надзора являются:

соблюдение Конституции Российской Федерации и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также орга-

нами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

соответствие законам правовых актов, издаваемых органами и должностными лицами, указанными в настоящем пункте.

2. При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы.

Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором.

Статья 22. Полномочия прокурора

1. Прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе:

по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения органов, указанных в пункте 1 статьи 21 настоящего Федерального закона, иметь доступ к их документам и материалам, проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона;

требовать от руководителей и других должностных лиц указанных органов представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений; выделения специалистов для выяснения возникших вопросов; проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;

вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов.

2. Прокурор или его заместитель по основаниям, установленным законом, возбуждает производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности, предупреждает о недопустимости нарушения закона.

3. Прокурор или его заместитель в случае установления факта нарушения закона органами и должностными лицами, указанными в пункте 1 статьи 21 настоящего Федерального закона:

освобождает своим постановлением лиц, незаконно подвергнутых административному задержанию на основании решений несудебных органов;

опротестовывает противоречащие закону правовые акты, обращается в суд или арбитражный суд с требованием о признании таких актов недействительными;

вносит представление об устранении нарушений закона.

4. Должностные лица органов, указанных в пункте 1 статьи 21 настоящего Федерального закона, обязаны приступить к выполнению требований прокурора или его заместителя о проведении проверок и ревизий незамедлительно.

Статья 23. Протест прокурора

1. Прокурор или его заместитель приносит протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу, либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации.

2. Протест подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления, а в случае принесения протеста на решение представительного (законодательного) органа субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления — на ближайшем заседании. При исключительных обстоятельствах, требующих немедленного устранения нарушения закона, прокурор вправе установить сокращенный срок рассмотрения протеста. О результатах рассмотрения протеста незамедлительно сообщается прокурору в письменной форме.

3. При рассмотрении протеста коллегиальным органом о дне заседания сообщается прокурору, принесшему протест.

4. Протест до его рассмотрения может быть отозван принесшим его лицом.

Статья 24. Представление прокурора

1. Представление об устранении нарушений закона вносится прокурором или его заместителем в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения, и подлежит безотлагательному рассмотрению.

В течение месяца со дня внесения представления должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих; о результатах принятых мер должно быть сообщено прокурору в письменной форме.

2. При рассмотрении представления коллегиальным органом прокурору сообщается о дне заседания.

3. В случае несоответствия постановлений Правительства Российской Федерации Конституции Российской Федерации и законам Российской Федерации Генеральный прокурор Российской Федерации информирует об этом Президента Российской Федерации.

Статья 25. Постановление прокурора

1. Прокурор, исходя из характера нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное постановление о возбуждении производства об административном правонарушении.

2. Постановление прокурора о возбуждении производства об административном правонарушении подлежит рассмотрению уполномоченным на то органом или должностным лицом в срок, установленный законом. О результатах рассмотрения сообщается прокурору в письменной форме.

Статья 25.1. Предостережение о недопустимости нарушения закона

В целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурор или его заместитель направляет в письменной форме должностным лицам, а при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях, содержащих признаки экстремистской деятельности, руководителям общественных (религиозных) объединений и иным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае неисполнения требований, изложенных в указанном предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке.

Глава 2. НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ И СВОБОД ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

Статья 26. Предмет надзора

1. Предметом надзора является соблюдение прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами

исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

2. Органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы и должностных лиц, которые осуществляют контроль за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность организаций.

Статья 27. Полномочия прокурора

1. При осуществлении возложенных на него функций прокурор: рассматривает и проверяет заявления, жалобы и иные сообщения о нарушении прав и свобод человека и гражданина;

разъясняет пострадавшим порядок защиты их прав и свобод; принимает меры по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, привлечению к ответственности лиц, нарушивших закон, и возмещению причиненного ущерба;

использует полномочия, предусмотренные статьей 22 настоящего Федерального закона.

2. При наличии оснований полагать, что нарушение прав и свобод человека и гражданина имеет характер преступления, прокурор принимает меры к тому, чтобы лица, его совершившие, были подвергнуты уголовному преследованию в соответствии с законом.

3. В случаях, когда нарушение прав и свобод человека и гражданина имеет характер административного правонарушения, прокурор возбуждает производство об административном правонарушении или незамедлительно передает сообщение о правонарушении и материалы проверки в орган или должностному лицу, которые полномочны рассматривать дела об административных правонарушениях.

4. В случае нарушения прав и свобод человека и гражданина, защищаемых в порядке гражданского судопроизводства, когда пострадавший по состоянию здоровья, возрасту или иным причинам не может лично отстаивать в суде или арбитражном суде свои права и свободы или когда нарушены права и свободы значительного числа

граждан либо в силу иных обстоятельств нарушение приобрело особое общественное значение, прокурор предъявляет и поддерживает в суде или арбитражном суде иск в интересах пострадавших.

Статья 28. Протест и представление прокурора

Прокурор или его заместитель приносит протест на акт, нарушающий права человека и гражданина, в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством Российской Федерации.

Представление об устранении нарушений прав и свобод человека и гражданина вносится прокурором или его заместителем в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенное нарушение.

Протесты и представления вносятся и рассматриваются в порядке и сроки, которые установлены статьями 23 и 24 настоящего Федерального закона.

РАЗДЕЛ IV

Участие прокурора в рассмотрении дел судами

Статья 35. Участие прокурора в рассмотрении дел судами

1. Прокурор участвует в рассмотрении дел судами в случаях, предусмотренных процессуальным законодательством Российской Федерации и другими федеральными законами.

2. Осуществляя уголовное преследование в суде, прокурор выступает в качестве государственного обвинителя.

3. Прокурор в соответствии с процессуальным законодательством Российской Федерации вправе обратиться в суд с заявлением или вступить в дело в любой стадии процесса, если этого требует защита прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства.

4. Полномочия прокурора, участвующего в судебном рассмотрении дел, определяются процессуальным законодательством Российской Федерации.

5. Генеральный прокурор Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации принимает участие в

заседаниях Верховного Суда Российской Федерации, Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации.

6. Генеральный прокурор Российской Федерации вправе обращаться в Конституционный Суд Российской Федерации по вопросу нарушения конституционных прав и свобод граждан законом, примененным или подлежащим применению в конкретном деле.

Статья 36. Опротестование судебных решений

1. Прокурор или его заместитель в пределах своей компетенции приносит в вышестоящий суд кассационный или частный протест либо протест в порядке надзора, а в арбитражный суд — апелляционную или кассационную жалобу либо протест в порядке надзора на незаконное или необоснованное решение, приговор, определение или постановление суда. Помощник прокурора, прокурор управления, прокурор отдела могут приносить протест только по делу, в рассмотрении которого они участвовали.

2. Прокурор или его заместитель независимо от участия в судебном разбирательстве вправе в пределах своей компетенции истребовать из суда любое дело или категорию дел, по которым решение, приговор, определение или постановление вступили в законную силу. Усмотрев, что решение, приговор, определение или постановление суда являются незаконными или необоснованными, прокурор приносит протест в порядке надзора или обращается с представлением к вышестоящему прокурору.

3. Протест на решение судьи по делу об административном правонарушении может быть принесен прокурором города, района, вышестоящим прокурором и их заместителями.

Статья 37. Отзыв протеста

Протест на решение, приговор, определение или постановление суда до начала его рассмотрения судом может быть отозван прокурором, принесшим протест.

Статья 38. Приостановление исполнения судебного приговора

Принесение Генеральным прокурором Российской Федерации или его заместителем протеста на приговор, которым в качестве меры наказания назначена смертная казнь, приостанавливает его исполнение.

Статья 39. Представление о даче судам разъяснений

Генеральный прокурор Российской Федерации вправе обращаться в Пленум Верховного Суда Российской Федерации, Пленум Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации с представлениями о даче судам разъяснений по вопросам судебной практики по гражданским, арбитражным, уголовным, административным и иным делам.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПО ГОСУДАРСТВЕННОМУ НАДЗОРУ И КОНТРОЛЮ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИНСПЕКЦИЙ ТРУДА В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ), УПОЛНОМОЧЕННЫХ СОСТАВЛЯТЬ ПРОТОКОЛЫ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

Утвержден Приказом Федеральной службы по труду
и занятости от 10 апреля 2006 г.

В соответствии со статьей 23.12, частью 1 и пунктом 16 части 2 статьи 28.3 Кодекса составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27—5.34, 5.42, 5.44, частью 1 статьи 19.4, частью 1 статьи 19.5, статьями 19.6 и 19.7 Кодекса, вправе следующие должностные лица Федеральной службы по труду и занятости (далее — Роструд) и ее территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации):

1. По административным правонарушениям, предусмотренным частью 1 статьи 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного штрафа на

должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица), частью 2 статьи 5.27, статьей 5.31, частью 1 статьи 19.5 и статьей 19.6 Кодекса:

руководитель Роструда — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда — заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

начальник Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, его заместители;

начальники отделов надзора и контроля Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, их заместители;

руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

начальники отделов надзора и контроля государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

главные государственные инспекторы труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

государственные инспекторы труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

2. По административным правонарушениям, предусмотренным частью 1 статьи 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного штрафа на юридических лиц), частью 1 статьи 19.4 и статьей 19.7 Кодекса:

руководитель Роструда — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда — заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

начальник Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, его заместители;

начальники отделов надзора и контроля Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, их заместители;

руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

начальники отделов надзора и контроля государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

главные государственные инспекторы труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

3. По административным правонарушениям, предусмотренным частью 1 статьи 5.27 (в части нарушений законодательства о труде и об охране труда, за совершение которых может быть назначено административное наказание в виде административного приостановления деятельности) и статьей 5.44 Кодекса:

руководитель Роструда — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда — заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

начальник Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, его заместитель по вопросам охраны труда;

начальники отделов надзора и контроля по вопросам охраны труда Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, их заместители;

руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители по вопросам охраны труда;

начальники отделов надзора и контроля по вопросам охраны труда государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

главные государственные инспекторы труда (по охране труда) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

государственные инспекторы труда (по охране труда) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

4. По административным правонарушениям, предусмотренным статьями 5.28—5.30, 5.32—5.34 и 5.42 Кодекса:

руководитель Роструда — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, заместитель руководителя Роструда — заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации;

начальник Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, его заместитель по правовым вопросам;

начальники отделов надзора и контроля по правовым вопросам Управления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, их заместители;

руководители государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители по правовым вопросам;

начальники отделов надзора и контроля по правовым вопросам государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации, их заместители;

главные государственные инспекторы труда (по правовым вопросам) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации;

государственные инспекторы труда (по правовым вопросам) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации.

*Приложение
к Приказу Роструда
от 17 мая 2007 г. № 60
(в ред. от 30 июля 2007 г.)*

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностных лиц Федеральной службы по труду
и занятости, уполномоченных составлять
протоколы об административных правонарушениях
при осуществлении надзора и контроля за полнотой
и качеством осуществления органами государственной
власти субъектов Российской Федерации полномочий
в области содействия занятости населения**

В соответствии с пунктом 86 части 2 статьи 28.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — Кодекс) составлять протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 19.5, а также статьей 19.7 Кодекса, уполномочены следующие должностные лица Федеральной службы по труду и занятости:

руководитель Федеральной службы по труду и занятости;
заместители руководителя Федеральной службы по труду и занятости;

начальник Управления надзора и контроля за предоставлением государственных услуг в сфере занятости населения Федеральной службы по труду и занятости, его заместители;

начальники отделов Управления надзора и контроля за предоставлением государственных услуг в сфере занятости населения Федеральной службы по труду и занятости, их заместители.

Приказ Роструда
от 24 декабря 2009 г. № 331
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ ФОРМ ДОКУМЕНТОВ»
(извлечение)

В целях обеспечения деятельности Роструда и его территориальных органов (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации) по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, **приказываю:**

1. Утвердить прилагаемые к настоящему Приказу следующие типовые формы документов:

 протокол об административном правонарушении — форма № 3-ГИТ (приложение № 1);

 предписание — форма № 4-ГИТ (приложение № 2);

 постановление о назначении административного наказания — форма № 5-ГИТ (приложение № 3);

 определение по делу об административном правонарушении — форма № 6-ГИТ (приложение № 4);

 постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении — форма № 7-ГИТ (приложение № 5);

 решение по жалобе или протесту на постановление по делу об административном правонарушении — форма № 8-ГИТ (приложение № 6);

 определение о назначении времени и места рассмотрения дела об административном правонарушении — форма № 9-ГИТ (приложение № 7);

 заявление о согласовании с органом прокуратуры проведения внеплановой выездной проверки субъектов малого и среднего предпринимательства — форма № 10-ГИТ (приложение № 8);

 определение об отказе в возбуждении дела об административном правонарушении — форма № 11-ГИТ (приложение № 9);

 протокол о временном запрете деятельности — форма № 12-ГИТ (приложение № 10);

 предписание об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение, инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку зна-

ний требований охраны труда, — форма № 13-ГИТ (приложение № 11);

предписание о запрещении использования средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или декларации о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, — форма № 14-ГИТ (приложение № 12);

решение о возможности расторжения трудового договора с работником в возрасте до 18 лет — форма № 15-ГИТ (приложение № 13);

определение о возвращении протокола по делу об административном правонарушении, постановления о возбуждении дела об административном правонарушении и других материалов дела — форма № 16-ГИТ (приложение № 14);

определение о передаче дела на рассмотрение по подведомственности — форма № 17-ГИТ (приложение № 15);

определение о передаче дела судье, уполномоченному назначать административное наказание иного вида, — форма № 18-ГИТ (приложение № 16);

определение об отсрочке (рассрочке) исполнения постановления о назначении административного наказания — форма № 19-ГИТ (приложение № 17);

определение о приостановлении исполнения постановления о назначении административного наказания — форма № 20-ГИТ (приложение № 18);

постановление о прекращении исполнения постановления о назначении административного наказания — форма № 23-ГИТ (приложение № 19);

представление об устранении причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, — форма № 24-ГИТ (приложение № 20);

решение по жалобе на акт проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) предписание, — форма № 25-ГИТ (приложение № 21);

бланк письма руководителя государственной инспекции труда — главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации — форма № 26-ГИТ (приложение № 22);

бланк письма государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации — форма № 27-ГИТ (приложение № 23);

образец личного штампа государственного (главного государственного) инспектора труда государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации — форма № 28-ГИТ (приложение № 24).

Задачи

1. Государственный инспектор труда в ходе проверки обоснованности заявления Широковой А., инспектора отдела кадров, выявил нарушение трудового законодательства в виде лишения ее персональной надбавки в 2005 г., о чем 22 мая 2008 г. были составлены акт, протокол об административном правонарушении и выдано предписание. Содержанием предписания явилось: отменить приказ от 13 февраля 2005 г. № 35 о лишении Широковой А. персональной надбавки; выплатить ее в полном размере; выплатить проценты (денежную компенсацию) в размере, не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы надбавки за каждый день просрочки; привлечь лицо, виновное в нарушении прав Широковой А., к дисциплинарной ответственности.

Какие недостатки содержит предписание, выданное государственным инспектором труда?

Подготовьте аргументированное заключение.

2. 22 сентября 2008 г. государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Лесные дали» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их.

По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ООО «Лесные дали» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа.

Какие нарушения были допущены директором ООО «Лесные дали» в указанном случае?

Является ли ООО «Лесные дали» субъектом административной ответственности?

Какие виды проверок, осуществляемых органами государственной инспекции труда, вы знаете?

Какой порядок защиты прав и законных интересов работодателя и руководителя организации может быть использован в рассматриваемом случае?

3. В ОАО «Ростехнология» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

отсутствует график отпусков;

не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени);

имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы.

Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры?

В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях?

Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

4. Государственный инспектор труда применил к Савельевой, зам. директора по кадрам ОАО «Зеленстройсервис», меры административного воздействия в виде штрафа. Основанием послужило административное правонарушение, которое заключалось в следующем:

22 января 2008 г. в нарушение п. 15 Правил внутреннего трудового распорядка, утв. 1 марта 2005 г., не была выплачена заработная плата работникам;

в нарушение графика отпусков, утв. 20 декабря 2007 г., ежегодный основной оплачиваемый отпуск Григорьеву В.С., слесарю ремонтно-строительного отдела, был предоставлен 23 ноября 2008 г. (вместо запланированного 1 июля 2008 г.).

В каком порядке могут быть обжалованы действия государственно-инспектора труда?

Подготовьте от имени зам. директора по кадрам аргументированную жалобу.

5. Кузнецов был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ выполнить распоряжение работодателя о привлечении его к работе в выходной день 13 апреля 2008 г. Согласно графику сменности, с которым Кузнецов был своевременно ознакомлен, выходной день приходился на 13 апреля 2008 г.

Обжалуя приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, Кузнецов указал, что действовал правомерно, применяя одну из форм самозащиты, предусмотренных ст. 379 ТК РФ.

Проанализируйте ситуацию.

Какие способы защиты субъективных прав может использовать Кузнецов?

6. Директор средней школы издал приказ о перезаключении трудовых договоров со всеми педагогическими работниками, устанавливая с ними срочный характер трудовых отношений на весь период учебной работы: с 1 сентября до 31 июня.

Какие способы защиты могут быть использованы в рассматриваемом случае?

Что в приведенном случае представляет собой объект защиты?

7. В ходе разработки новой системы оплаты труда генеральный директор ОАО «Загранпроектстрой» 11 апреля 2008 г. обратился к профсоюзному органу за получением мотивированного мнения в отношении направленного в его адрес проекта Положений о системе оплаты труда в Загранпроектстрое, которым предполагалось изменение соотношения постоянной и переменной составляющих заработной платы работников.

Сохраняя повременно-премиальную систему оплаты труда и общий размер заработной платы работников, руководитель ОАО предложил увеличить размер премиальной части и одновременно снизить размер тарифной части.

13 апреля 2008 г. профсоюзный комитет данной профсоюзной организации получил проект положения. Однако 15 апреля 2008 г. возвратил его работодателю, пояснив, что не может рассмотреть проект Положений о системе оплаты труда Загранпроектстроя по существу, поскольку работодателем нарушены требования, предусмотренные ст. 372 ТК РФ. Профком профсоюзной организации в сопроводительном письме указал, что работодателем не представлено обос-

нование по проекту локального нормативного акта, предложенного для обсуждения и подготовки мотивированного мнения.

Генеральный директор ОАО «Загранпроектстрой» 15 апреля 2008 г. получил ответ профкома и проект локального нормативного акта, а 18 апреля 2008 г. Положение о системе оплаты труда Загранпроектстрая было утверждено в редакции, предложенной им для обсуждения.

Профком профсоюзной организации обратился в государственную инспекцию труда с жалобой на противоправное поведение генерального директора.

Проанализируйте ситуацию. Какие нарушения были допущены в ходе принятия локального нормативного акта?

Какие способы защиты прав работников предусмотрены трудовым законодательством?

Какое решение должна принять государственная инспекция труда?

8. Коллектив работников ОАО «Энергоресурс» обратился к работодателю с требованием внести изменения в коллективный договор с целью увеличить размер заработной платы. Работодатель отказал в удовлетворении заявленного требования. Ответом явилась забастовка, проведенная работниками с нарушением требований трудового законодательства, в последствии признанная судом незаконной.

Что в рассматриваемой ситуации является объектом защиты?

Назовите субъект защиты.

Является ли забастовка способом защиты трудовых прав работников?

9. Работникам ЗАО «Мособлводоканалпроект» в течение трех месяцев не выплачивали заработную плату. Соколов, известив 12 марта 2008 г. директора ЗАО в письменном форме, на следующий день не вышел на работу.

Приказом от 14 марта 2008 г. Соколов был уволен за прогул.

Дайте правовую оценку поведения работника и работодателя.

Можно ли поведение Соколова отнести к такому способу защиты нарушенного права, как самозащита?

Какие признаки характеризуют самозащиту как способ защиты нарушенного права?

Раздел 16

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Методические указания

При изучении материалов, относящихся к данной теме, нужно составить представление о том, где и когда в реальной жизни складываются такие *правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, как правоотношения по рассмотрению трудовых споров*. Необходимо определить понятие индивидуальных и коллективных трудовых споров, видеть причины их вызывающие и уметь разграничивать эти споры. Для раскрытия этих положений следует обратиться к определению предмета трудового спора и выявить различие в индивидуальном и коллективном споре. Для дальнейшего уяснения их понятия важно определить, кто является сторонами (субъектами) возникающего спора. Характеризуя субъектный состав и уточняя предмет спора, мы отвечаем на вопрос: какой возник трудовой спор — индивидуальный или коллективный. Затем можно переходить к изучению порядка и особенностям рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. При этом следует уяснить нормативную основу рассмотрения и разрешения трудовых споров и принципы, как основные, так и принципы института «трудовые споры».

На современном этапе развития трудовых и социально-трудовых отношений число случаев несоблюдения трудового законодательства, нарушения трудовых прав и свобод значительно возрастает и требуется действенная защита этих прав и свобод.

Под защитой трудовых прав и свобод понимается комплексная система мер, применяемых для обеспечения надлежащей реализации трудовых прав и свобод, включающая судебную защиту, законодательные, административно-организационные и другие средства (защиту профсоюзными), а также — самозащиту работниками своих трудовых прав¹.

¹ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: РПА МЮ РФ, 2002. — С. 57.

Право на судебную защиту трудовых прав и свобод выступает важной гарантией этих прав и свобод. В защите трудовых прав и свобод большую роль играют органы по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Необходимо знать, что нормативную основу разрешения трудовых споров составляют Конституция РФ и федеральные законы, прежде всего ТК РФ.

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46) в ТК РФ (абз. 15 ст. 2) получил свое выражение основной (отраслевой) принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод (включая судебную защиту), который, дополняясь гарантиями, проявляется в нормах ТК РФ, прежде всего, в ч. V разд. XIII ТК РФ, охватывающих защиту трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законами.

В число основных способов этой защиты входит судебная защита, которая осуществляется всеми субъектами судебной системы — от Конституционного Суда РФ — до судов общей юрисдикции. Право на защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми незапрещенными законом способами является одним из основных прав работника (ст. 21 ТК РФ).

Другой основной принцип (абз. 16 ст. 2 ТК РФ) — принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, основанный на положениях Конституции РФ (ст. 37, 4), дополняется гарантиями и выражается в ряде норм ТК РФ (гл. 60, 61).

К числу основных прав работника также отнесено его право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в установленном федеральным законом порядке (ст. 21 ТК РФ).

В главе 60 ТК РФ установлен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, в гл. 61 — порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, в том числе проведения забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

Следует знать, что нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, образуют само-

стоятельный институт трудового права. При рассмотрении трудовых споров возникают непосредственно связанные с трудовыми процессуальные правоотношения по рассмотрению и разрешению трудовых споров. Например, такие отношения возникают между комиссией по трудовым спорам (далее — КТС) и спорящими сторонами (работником и работодателем).

Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров характеризуется указанными основными принципами трудового права и демократическими принципами разбирательства, которые являются *принципами самостоятельного института трудового права — института трудовых споров*. Данные принципы имеют некоторые различия применительно к характеру разбирательства индивидуальных или коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в организации включает участие профсоюза (иного представителя), выступающего в интересах работника в урегулировании данного спора, но рассмотрение и разрешение спора происходит в КТС, формируемой на паритетных началах. Кроме того, предусматривается гарантированная возможность обращения работника в суд за защитой своего права.

К принципам рассмотрения трудовых споров, наряду с указанным участием профсоюза в урегулировании разногласий и при индивидуальных спорах, можно отнести выборность представителей от работников в КТС на общем собрании и назначение своих представителей работодателем, а также само функционирование этой комиссии, что обеспечивает доступность и удобство для обращения работников. Необходимо уяснить и значение других принципов. К ним могут быть отнесены: *принцип гласности; принцип законности, объективности и полноты исследования* обстоятельств спора; *принцип быстроты рассмотрения* индивидуального спора; *принцип обеспечения реального исполнения решений* по индивидуальным трудовым спорам.

К принципам порядка разрешения коллективных трудовых споров, кроме указанного участия профсоюзов (иного представителя) работников относятся и другие. Следует знать назначение этих принципов, к которым можно отнести следующие: *принцип автономии и равноправия спорящих сторон; принцип примирительного разрешения*

коллективного трудового спора; *принцип свободного и добровольного участия в забастовке; принцип обязательности исполнения соглашения, достигнутых спорящими сторонами, и решений, выносимых судом, о признании забастовки незаконной.*

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение работодателем (выступающим от его имени руководителем) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в коллективные или индивидуальные трудовые споры. *Причины коллективных трудовых споров* сосредоточены в социально-экономической сфере коллективных интересов работников по установлению и изменению условий труда и его оплаты, а также заключению, изменению и выполнению коллективных договоров, соглашений. *Причинами индивидуальных трудовых споров* чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем. Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня индивидуального правосознания, недостаточности правовых знаний либо пренебрежительного отношения работодателя к соблюдению трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, коллективного договора или условий трудового договора работника. Индивидуальный трудовой спор возникает и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, но возможна ситуация, когда недобросовестный работник любым путем стремится оспорить правомерные действия работодателя.

Важно знать, что трудовые споры различаются по *субъектному составу* (стороны спора), *предмету, характеру спора* и, соответственно, — *порядку рассмотрения*. Они разграничиваются в зависимости от того, из каких *правоотношений* возникают. В соответствии с этими основаниями дается примерная классификация трудовых споров. По *субъектному составу и предмету* все споры делятся на *индивидуальные и коллективные*. *Субъектами* (сторонами) *индивидуального трудового спора* являются отдельный работник и работодатель. *Предмет* такого спора — требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать, т.е. *споры возникают по поводу применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержа-*

щих нормы трудового права, а также соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов или условий трудового договора (ч. 1 ст. 381 ТК РФ).

В отличие от индивидуальных, в коллективных трудовых спорах участвуют работники (их представители) и работодатель (работодатели), его (их) представители. Эти споры возникают по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1 ст. 398 ТК РФ). *Предметом коллективного спора* могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Опираясь на законодательство о трудовых спорах и его применение в Российской Федерации, а также на зарубежный опыт разрешения коллективных трудовых конфликтов, можно видеть, что в основе «предмета» коллективных споров заложены *«конфликты интересов»*. Они могут рассматриваться как экономические споры, за одним исключением, когда речь идет о выполнении коллективных договоров, соглашений, поскольку имеют место уже установленные условия в коллективных договорах или соглашениях (на отраслевом, территориальном или на ином уровне социального партнерства). В ТК РФ ныне, как известно, коллективный договор и соглашения включены в состав источников трудового права, и в своей нормативной части они подлежат применению как нормы права (ч. 2 ст. 5 ТК РФ). В связи с этим коллективные трудовые споры о выполнении коллективного договора, соглашений можно отнести к конфликтам права.

Индивидуальные же трудовые споры, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, всегда являются юридическими спорами и обычно именуются *«конфликтами права»*. Индивидуальные трудовые споры возникают только из трудовых правоотношений. Коллективные споры могут возникнуть из правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями.

По характеру трудовые споры подразделяются на *исковые и неисковые. Споры искового характера*, возникающие по поводу изменения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашений или условий трудового договора связаны с подачей заявления (предъявлением иска) в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС, суд). Это индивидуальные трудовые споры искового характера.

В отличие от них *споры неискового характера* возникают по вопросам установления или изменения условий труда, его оплаты, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, как правило, они *имеют коллективное значение* и, соответственно, *являются коллективными трудовыми спорами*.

В зависимости от вида трудового спора и его характера ТК РФ, т.е. федеральным законом определяется способ (порядок) разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, как это установлено в Конституции РФ (ч. 4 ст. 37).

Разграничение трудовых споров на индивидуальные и коллективные споры не исключает основы, которая их объединяет:

указанные споры вытекают из отношений, являющихся объектом (предметом) регулирования нормами трудового права (ч. 2 ст. 1 ТК РФ);

эти споры возникают в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, что свидетельствует о действии трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 1 ст. 11 ТК РФ);

индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются с участием представителей работников и работодателей как одна из форм осуществления социального партнерства (ст. 27 ТК РФ);

указанные споры являются неурегулированными разногласиями, перерастающими в споры при обращении стороны спора в орган по разрешению индивидуальных или коллективного трудового споров. Студенты должны изучить и определить понятие «трудовые споры».

Уяснив, кто является сторонами трудового спора и уточнив его предмет, студенты могут переходить к изучению *понятия индивиду-*

альных трудовых споров. Понятие этих споров определено в ст. 381 ТК РФ. Студенты должны знать, что *кроме работников* (т.е. физических лиц, вступивших в трудовое отношение с работодателем) законодатель выделяет в качестве «сторон» указанных споров также *лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях* (бывший работник) *или лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на работу*, но которому в этом отказано работодателем. Для более точного понимания индивидуальных трудовых споров необходимо *выявить соотношение понятий (терминов): «разногласие» и «спор».* Иногда эти термины рассматриваются как синонимы, т.е. любое разногласие есть спор. Но в трудовых отношениях между работником и работодателем возникающие разногласия могут быть разрешены путем договоренности, обоюдного соглашения. Трудовому спору предшествуют разногласия, с момента их возникновения ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не могут быть урегулированы, они стали неурегулированными разногласиями и создается основа для возникновения индивидуального трудового спора при обращении работника в КТС или в суд с исковым заявлением.

Необходимость урегулирования возникшего разногласия, а не спора, предусмотрена ч. 2 ст. 385 ТК РФ, где сказано, что индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. *Индивидуальный трудовой спор возникает с момента обращения в орган по рассмотрению указанных споров — КТС или суд.*

Студентам следует обратить внимание на вопросы *о подведомственности индивидуальных трудовых споров.* Работник вправе обратиться в КТС или в суд по своему выбору. Он может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, за исключением лишь тех споров, которые должны рассматриваться непосредственно в суде или для которых Федеральным законом установлен другой порядок их рассмотрения. Необходимо изучить учебный материал и статьи ТК РФ, в том числе, ст. 391, в которой предусмотрено по чьим заявлениям (круг лиц) и какие индивидуальные трудовые споры не подлежат рассмотрению в КТС, а непосредственно

рассматриваются в суде. При этом следует иметь в виду, что согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ судам подведомственны индивидуальные трудовые споры, возникшие из трудовых правоотношений.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по иску работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями и работников религиозных организаций, а также лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Переходя к изучению *порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров*, необходимо уяснить правовую природу КТС (комиссии по трудовым спорам). Для раскрытия этих вопросов следует выявить *порядок образования КТС, ее численный состав, срок действия, порядок функционирования и вынесение решений, их исполнение*. Важное значение имеют и установленные Законом *сроки для обращения в КТС и рассмотрения там спора или обжалования решения в суде*. Все эти вопросы рассматриваются в учебной литературе, и получили свое детальное закрепление в ТК РФ (ст. 384—390, 392).

КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении. Суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или отменять ее решения, которые при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу.

Образование КТС осуществляется согласно ст. 384 ТК РФ. Инициативу в создании КТС вправе проявить представительный орган

работников, каковым в России традиционно является профсоюз. Инициатором создания КТС может выступать работодатель, но теперь не только работодатель — юридическое лицо (организация), а также работодатель — физическое лицо, являющееся индивидуальным предпринимателем. Работодатель и представительный орган работников при получении письменного предложения о создании КТС обязаны в 10-дневный срок направить своих представителей в указанную комиссию.

КТС образуется на паритетной основе из равного числа представителей, которые от работодателя назначаются в комиссию, как правило, приказом (распоряжением) работодателя, а от работников избираются общим собранием (конференцией). Представители работников могут делегироваться в КТС их представительным органом с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

К компетенции общего собрания работников отнесено также решение вопроса о создании КТС в структурных подразделениях организации, в которых представители работников избираются также на общем собрании.

Комиссия самостоятельно избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря комиссии. КТС организации и структурных подразделений должна иметь свою печать. ТК РФ возлагает на работодателя обязанность организационно-технического обеспечения деятельности КТС (ч. 4 ст. 384 ТК РФ).

Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии, а также сохраняется средний заработок (ч. 2 ст. 171 ТК РФ).

Компетенция КТС определена в ст. 385 ТК РФ в общей форме. Они рассматривают индивидуальные трудовые споры, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. При этом, если работник самостоятельно или с участием своего представителя (профсоюза) не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС.

Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего

права. Пропуск этого срока может быть восстановлен и спор разрешен по существу при уважительности причин пропуска по оценке самой комиссией на ее заседании. Уважительными причинами признаются, например, болезнь работника, служебная командировка, необходимость ухода за больным членом семьи и др.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС установлен ТК РФ (ст. 387). Этот порядок включает обязательную регистрацию в КТС заявления, поступившего от работника, обязанность КТС рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления, в присутствии работника или его представителя (в отсутствие работника — лишь по его письменному заявлению). При неявке работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, при вторичной неявке без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии заявления работника с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно.

Следует учитывать, что заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Протокол, который ведется на заседании КТС, подписывается председателем комиссии, а в его отсутствие — заместителем председателя и заверяется печатью КТС.

Необходимо обратить внимание на порядок принятия КТС решения, которое принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии тайным голосованием. Заверенные копии указанного решения вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.

Следует также обратить внимание на то, что принятое КТС решение может быть обжаловано в суд заинтересованным работником или работодателем в течение десятидневного срока со дня вручения им копий решения. В суд может обратиться профсоюз с обжалованием решения КТС, представляя интересы работника.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд при несоблюдении десятидневного срока разрешения спора в КТС со дня поступления заявления работника.

Решения КТС по индивидуальным трудовым спорам подлежат исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении де-

сяти дней, предусмотренных на обжалование. Исключение составляет решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, которое подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ).

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок, указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок.

При неисполнении решения комиссии указанное удостоверение предъявляется работником судебному приставу не позднее трехмесячного срока со дня его получения для приведения в исполнение в принудительном порядке.

Студенты должны обратить внимание на то, что *порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством и частично — ТК РФ (ст. 390—397)*. Рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде свойственны некоторые *процессуальные особенности*. Прежде всего, это указанный вопрос по *определению подведомственности индивидуальных трудовых споров*, которые рассматриваются в КТС, а после этого могут рассматриваться в суде или непосредственно разрешаются в суде, минуя КТС в порядке, установленном ст. 391 ТК РФ. *Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены определенные сроки*: 1) по делам об увольнении — месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, либо когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки; 2) по остальным трудовым спорам — трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; 3) в десятидневный срок со дня вручения копий решения КТС, если работник или работодатель обжалует это решение; 4) по спорам о взыскании с работника ущерба, причиненного работодателю, при обращении работодателя в течение года со дня обнаружения причиненного ущерба. Студентам следует отличать

срок, установленный для обращения в КТС. Во всех случаях *он составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.*

Наряду с подведомственностью, сроками обращения в суд, необходимо знать и другие особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Одна из особенностей заключается в том, что *сторонами трудового спора всегда являются работник в качестве истца и работодатель, выступающий как ответчик, за одним исключением. Студенты должны знать, что в суд может обратиться не только работник, но и профессиональный союз, защищающий интересы работника, если он не согласен с решением КТС, а также работодатель, когда он не согласен с решением КТС, и может обратиться прокурор, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.* Но независимо от того, кем возбуждено дело в суде, суд разрешает этот спор в порядке искового производства, в котором *истцом всегда является работник, а ответчиком — работодатель.* Работник может быть ответчиком лишь в случае, когда работодатель подает иск о взыскании с работника ущерба, причиненного работодателю.

Процессуальная дееспособность, как известно, наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, т.е. с достижением совершеннолетия. Особенность трудовых дел заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо, наделенное трудовой правосубъектностью (правоееспособностью), возникающей у лица с 16-летнего возраста, а в установленных законом случаях с 15, 14 лет (ст. 63 ТК РФ). При вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора указанные несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, *работники освобождаются от оплаты пошлины и судебных расходов* (п. 1 ст. 89 ГПК, ст. 393 ТК РФ). Исключением является ситуация, когда работник заявляет в суд требование о возмещении морального вреда. С учетом всех обстоятельств дела и на основании закона орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает обоснованное и мотивированное ре-

шение, в котором содержится вывод об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника за ущерб нанесенный работодателю.

Студенты должны обратить особое внимание *на защиту трудовых прав работников в случаях увольнения и перевода на другую работу и знать, когда они признаются незаконными, уяснив, какие решения принимаются органом по рассмотрению указанных споров.* ответы на эти вопросы содержатся в положениях гл. 60 ТК РФ, в частности, ст. 394, которую необходимо всесторонне изучить. Следует знать, что *решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или переведенного на другую работу, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению.* Важно уяснить, что своевременное и точное исполнение решения имеет большое значение для защиты трудовых прав работника и пресечения нарушений законности. *Решение суда считается исполненным, когда реально выполнены все его требования: истец восстановлен на работе, ему выплачена заработная плата за время вынужденного прогула или изменена формулировка причин увольнения, в полном размере произведена оплата труда, компенсация морального вреда, если данный вопрос получил разрешение в суде.*

Завершая изучение вопроса об индивидуальных трудовых спорах, нужно обратить внимание на роль суда в защите трудовых прав и интересов работника и работодателя. Защитная функция суда обеспечивает независимость суда от работодателей, открытость и гласность процесса разрешения споров.

При изучении темы «Трудовые споры» особое внимание необходимо обратить на коллективные трудовые споры, уяснив порядок их разрешения.

Трудовое законодательство бывшего СССР и Российской Федерации длительное время практически не знало (и не признавало) термина «коллективные трудовые споры». Считалось, что для этого нет социальной базы. Нет базы — нет и споров, следовательно, нет необходимости регулировать эти вопросы в законодательном порядке. Практика последних лет показала, что база для конфликтов (в том

числе и коллективных) все-таки есть. Более того, на этапе перехода к рынку появились новые основания для таких конфликтов, основные причины которых лежат в сфере экономики.

В конце 80-х гг. XX в. экономическая и политическая ситуация в СССР серьезно обострилась. В стране стихийно развернулось широкое забастовочное движение. Это заставило законодателей обратить внимание на существующую проблему и принять специальный закон — Закон СССР от 9 октября 1989 г. (впоследствии в него вносились изменения).

Конституция РФ признает право не только на индивидуальные, но и на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ст. 37).

В России появился законодательный акт, посвященный регулированию именно коллективных трудовых споров, — Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», которым устанавливался порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора (*в настоящее время закон утратил силу*).

Сегодня порядок и способы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора определяется гл. 61 ТК РФ.

Российское законодательство отвечает стандартам, закрепленным в международном трудовом праве. Например, Комитет по свободе объединения МОТ справедливо считает, что право на забастовку не может рассматриваться как абсолютное право: оно может не только быть объектом общего запрета в исключительных обстоятельствах, но и регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого основного права или ограничивающими его осуществление¹.

Нормы трудового законодательства, регулирующие эти проблемы, распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и на их полномочные органы. В определенных случаях может устанавливаться иная по-

¹ См.: Свобода объединения и коллективные переговоры. — Женева, 1994. — С. 69.

рядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения в реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Статья 398 ТК РФ включает в себя основной понятийный аппарат, раскрывает содержание юридических категорий, связанных с регулированием разрешения коллективных трудовых споров.

Прежде всего, в ТК РФ определено отличие по характеру коллективного трудового спора от индивидуального. Оно определяется тем, что одной из сторон такого спора всегда выступает коллектив (группа) работников, имеющих общие интересы в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Нарушение именно этих интересов и может стать предметом разногласий между работниками и работодателем. Однако само по себе наличие разногласий еще не является свидетельством возникновения коллективного трудового спора. Такой спор возникает лишь тогда, когда возникшие разногласия не удалось урегулировать.

В качестве важного положения, относящегося к характеристике стороны коллективного спора, необходимо признать четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. 398, 399, 410 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что стороны коллективного трудового спора могут быть:

члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения);

члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.);

коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

Вся концепция правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров построена на стимулировании сторон к поиску

компромиссных решений, поэтому важная роль отводится примирительным процедурам. Эти процедуры реализуются при рассмотрении коллективного трудового спора в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. В целях повышения эффективности примирительных процедур стороны трудовых отношений могут воспользоваться положениями Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.), которая определяет принципы формирования и деятельности названных в ТК РФ форм осуществления примирительных процедур¹.

Суд не назван в числе органов, рассматривающих трудовые споры. К его компетенции относится лишь рассмотрение вопросов о законности проведения забастовок.

Важно определить момент начала коллективного трудового спора. В данном случае возможны три варианта. Первый — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех требований работников (их представителей) или части требований; второй — истечение определенного срока (три рабочих дня) с момента предъявления требований работников; третий — день составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

ТК РФ предоставляет право выдвижения требований в рамках коллективного трудового спора только работникам и их представителям. Работодатели и их представители таким правом не обладают.

Требования работников и их представителей могут выдвигаться как на стадии заключения коллективного договора, так и в целях его изменения (в пределах срока действия коллективного договора), при разработке локальных нормативных актов (в случаях, когда ТК РФ предусматривает учет мнения представителей работников), а также в других случаях, когда регулирование условий труда зависит от работодателя и затрагивает интересы работников.

Из этого следует, что требования работников или их представителей сначала всегда выдвигаются в рамках отдельно взятой организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), т.е. на том уровне, где заключаются коллективные договоры, принимаются локальные нормативные акты, невыполнение положений которых может явиться причиной коллек-

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. — Женева, 1966. — С. 1045, 1046.

тивного трудового спора. Требования могут выдвигать и работники, работающие и у индивидуального предпринимателя,

Письменная форма изложения требований работников является обязательным условием для процедуры коллективного трудового спора. Эта форма может быть любой, главное — зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме.

Аналогичная процедура предусмотрена и для выдвижения и направления требований профессиональных союзов и их объединений по отношению к соответствующим сторонам социального партнерства.

Существенной гарантией для работников и их представителей является возможность направления копий требований в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (далее — Роструд). Ее полномочия в сфере урегулирования коллективных трудовых споров определены ТК РФ и соответствующими постановлениями Правительства РФ.

ТК РФ устанавливает обязанность работодателя принять к рассмотрению требования работников и определяет достаточно жесткие сроки для реагирования на принятые требования.

ТК РФ максимально ориентирует стороны коллективного трудового спора на его разрешение в рамках примирительных процедур, справедливо считая забастовку крайней мерой разрешения спора. Статья 401 ТК РФ перечисляет все этапы и все варианты примирительных процедур: *примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж*. Конкретные процедуры каждого из этапов закреплены в соответствующих статьях ТК РФ.

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.

Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии — это шанс для сторон трудовых отношений (и, соответ-

ственно, трудового спора) разрешить спор самостоятельно. Если эта попытка не удастся, то стороны переходят к следующим этапам рассмотрения спора. При этом стороны вправе выбрать любой из вариантов, т.е. рассмотреть спор, используя услуги посредника, или перенести его на рассмотрение трудового арбитража, а также последовательно пройти все эти стадии.

Следовательно, возможны три сценария развития коллективного трудового спора:

- а) примирительная комиссия — посредничество;
- б) примирительная комиссия — трудовой арбитраж;
- в) примирительная комиссия — посредничество — трудовой арбитраж.

Таким образом, любой коллективный трудовой спор в своем развитии проходит как минимум два этапа примирительных процедур. При этом примирительная комиссия является обязательным этапом.

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя в этом случае это означает возможность привлечения к административной ответственности, а для работников и их представителей — признание забастовки недействительной (если до нее дойдет дело).

Все участники примирительных процедур максимально должны использовать возможности для разрешения коллективного трудового спора. При этом они должны соблюдать установленные в ТК РФ сроки, хотя при определенных условиях эти сроки по согласованию сторон могут быть и продлены.

Примирительная комиссия является обязательным первым этапом рассмотрения любого коллективного трудового спора. Это означает, что ее создание необходимо не только при рассмотрении споров, возникающих в рамках отдельно взятой организации (работодателя), но и на любом другом уровне (вне организации) — на уровне отрасли, территории, региона и т.д.

Совершенно очевидна вспомогательная роль посредника, который, используя свои знания и полученную от сторон информацию, пытается предложить сторонам взаимоприемлемое решение по существу коллективного трудового спора. В результате (как и в примирительной комиссии) стороны либо принимают согласованное

решение, либо, составив протокол разногласий, переходят к следующей стадии коллективного трудового спора — передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Таким образом, можно констатировать, что фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной, хотя пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной примирительной процедурой.

Одним из трех возможных звеньев досудебного развития коллективного трудового спора является *трудоуговой арбитраж*. В отличие от народного суда трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случае, если стороны использовали другие процедуры.

Как и все остальные формы примирительных процедур, он носит, как правило, добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий: согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и наличия соглашения сторон в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

В создании и функционировании трудового арбитража, создаваемого для рассмотрения коллективного трудового спора, активную роль играет Роструд, являющийся государственным органом, который на этом этапе на равных со сторонами коллективного трудового спора участвует как в создании трудового арбитража, так и в определении его состава, выработке регламента, определении полномочий. Таким образом, трудовой арбитраж фактически является неким «тройственным» органом, который может урегулировать коллективный трудовой спор.

Следует иметь в виду, что в некоторых случаях трудовой арбитраж является обязательным органом рассмотрения коллективного трудового спора. Такой вариант предусмотрен, в частности, для случаев, когда одна из сторон (прежде всего — работодатель) уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии (ст. 406 ТК РФ).

На любом этапе коллективного трудового спора его сторонами может быть достигнуто соглашение, которое должно быть заключено в письменной форме.

Добровольно заключенное соглашение имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора. Представители сторон, виновные в невыполнении обязательств по такому соглашению, привлекаются к административной ответственности.

При урегулировании коллективных трудовых споров на всех этапах примирительных процедур у данного работодателя интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками в порядке, установленном ТК РФ (ст. 29—31). На остальных уровнях социального партнерства представителями работников выступают только соответствующие профсоюзы. При этих спорах отсутствует постоянный орган по их разрешению. Указанные этапы включают: примирительную комиссию, посредника и(или) трудовой арбитраж.

Существенную помощь сторонам спора на всех этапах могут оказать утвержденные Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59 Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора: примирительной комиссией (№ 57); с участием посредника (№ 58); в трудовом арбитраже (№ 59). С этими актами студентам следует ознакомиться. Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.

Конституция РФ, закрепляя право на коллективные трудовые споры, предусматривает и возможность такой стадии этих споров, как забастовка. Статья 398 ТК РФ дает ее легальное определение. Сама по себе забастовка — это действие, всегда ограниченное во времени, она не может быть бессрочной, поэтому продолжительность забастовки должна быть указана в решении о ее объявлении.

Кроме того, в процессе проведения забастовки работники и их представители должны продолжать примирительные процедуры. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

ТК РФ 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 к признанию судом забастовки незаконной.

Коллективный трудовой спор и его крайняя форма — забастовка могут возникнуть и развиваться не только в организации в целом, но и в ее филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении. Правом на объявление забастовки не обладают коллективы других структурных подразделений организации (отдел, участок, бригада и т.п.).

Уже на первом этапе коллективного трудового спора, на стадии деятельности примирительной комиссии, возможно объявление часовой предупредительной забастовки, которая может быть объявлена тем же органом, который уполномочен на представление интересов работников в коллективном трудовом споре. В этом случае необходимо лишь соблюдать сроки, определенные для такого вида забастовки, и условия о ее предупреждении. Кроме того, и в этом случае необходимо обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в соответствии со ст. 412 ТК РФ.

Выполнение обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК РФ, имеет большое значение. Если забастовка проводилась без учета этих требований, она является незаконной и прекращается по решению суда.

Забастовка не является тупиком в коллективном трудовом споре, и его стороны обязаны продолжить его разрешение, продолжая проводить примирительные процедуры.

Кроме того, проведение забастовки не должно парализовывать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан. В связи с этим ТК РФ 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 организации и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отраслях экономики определяется Правительством РФ.

Очень важно в рамках рассмотрения данной темы четко уяснить правила и процедуры, связанные с организацией и проведением забастовок. При этом полезно ознакомиться с позицией МОТ по данному вопросу. Так, Комитет по свободе объединения считает обоснованными следующие условия организации и проведения забастовки:

- обязательство представить заблаговременное уведомление;
- обязательство применить в случае трудовых споров процедуры примирения, посредничества и (добровольного) арбитража перед объявлением забастовки, при условии, что данные процедуры являются адекватными, беспристрастными и быстрыми, а стороны могут участвовать в них на любых этапах;

- обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства;

- обязательство принимать решение о забастовке тайным голосованием;

- применение мер, соответствующих нормам безопасности и не допускающих несчастных случаев;

- организация минимальных услуг в конкретных случаях;

- гарантия права на работу тех, кто не участвует в забастовке.¹

Все эти принципы находят свое отражение в российском трудовом законодательстве. ТК РФ 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.

Конституция РФ, признавая право на забастовку, также закрепляет и принцип, в соответствии с которым основные права и свободы не должны трактоваться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55).

¹ Принципы МОТ в отношении права на забастовку. — Женева: МОТ, 2001. — С. 25.

Международно-правовое регулирование труда также не обходит стороной эту важную проблему. Так, МОТ использует термин «жизненно важные службы в строгом смысле этого слова», относя к таковым больницы, предприятия электро- и водоснабжения, телефонную связь, работу авиадиспетчеров¹.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Так, не допускается проведение забастовок работниками любых организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения.

Запрет на проведение забастовок распространяется также на работников ряда организаций, к которым относятся в частности, органы и организации Вооруженных сил РФ, правоохранительные органы, станции скорой и неотложной медицинской помощи и др.

Широкий перечень условий, названных в ст. 413 ТК РФ (угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей), означает, что сам факт включения указанных организаций в данный перечень уже является однозначным запретом для работников этих организаций на проведение забастовок при любых условиях.

В статье 413 ТК РФ перечислены также организации, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), работникам которых проведение забастовок запрещено не категорически, а в случаях, если оно создаст угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Рядом федеральных законов введены определенные ограничения на проведение забастовок для граждан (работников), труд которых является предметом регулирования данными законами. Такие ограничения установлены, например, для государственных служащих; муниципальных служащих; авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воз-

¹ Принципы МОТ в отношении права на забастовку. — Женева: МОТ, 2001. — С. 19.

душного движения; сотрудников федеральной фельдъегерской связи; работников ядерных установок и пунктов хранения; сотрудников милиции; военнослужащих; сотрудников федеральных органов правительственной связи и информации; работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований.

Установленные в законодательстве ограничения не означают, что у работников организаций, перечисленных выше, нет возможности защитить свои права в рамках возникшего коллективного спора. Они могут применить другие способы его разрешения. Так, помимо участия в примирительных процедурах, они вправе обратиться в Правительство РФ.

Следует иметь в виду, что постановлением Правительства РФ от 5 сентября 2007 г. № 559 полномочия по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена, закреплены за Федеральной службой по труду и занятости.

Статья 413 ТК РФ определяет условия, при которых забастовка является незаконной: нарушение сроков, процедур и требований, предусмотренных законодательством.

ТК РФ определяет следующее: уровень судов, которые вправе признавать забастовку незаконной; перечень лиц, по заявлению которых судами рассматриваются такие дела; порядок доведения решения суда до работников; обязанности, возникающие в данном случае у органа, возглавляющего забастовку; порядок исполнения решения суда о признании забастовки незаконной.

Если забастовка проводится в соответствии с требованиями, определенными ТК РФ, то участие в ней работника не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

Российское трудовое законодательство устанавливает однозначный запрет на локаут. Работники не могут быть уволены на любой

стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки (до момента признания ее незаконной — если работники продолжают забастовку вопреки решению суда).

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то в этом случае к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

ТК РФ предусматривает также ряд гарантий для работников — как принимающих участие в забастовке, так и для тех, кто по объективным и не зависящим от них причинам желал, но не мог работать в период забастовки.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, представители работодателя могут привлекаться к дисциплинарной ответственности, а в ряде случаев — и к административной ответственности.

В случаях, когда забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, они также могут быть привлечены к ответственности — на них могут быть наложены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Контрольные вопросы

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. Укажите, в зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды.
3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
5. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
6. В каком порядке создается Комиссия по трудовым спорам (КТС), какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
7. Каков порядок работы и вынесения решений КТС?

8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы процессуальные особенности их рассмотрения?
10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
12. Назовите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
13. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
14. Покажите механизм правового регулирования организации и проведения забастовки.
15. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Литература

Абрамова О.В. Трудовые суды в России: перспективы становления // Трудовое право. — 1998. — № 2.

Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. *Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement. Recommendations for Russia from the European Experience.* — М., 2005.

Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. // Трудовое право. — 2006. — № 6.

Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. — Казань, 1989.

Гаврилина А.К. Споры работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины // Комментарий судебной практики. — Вып. 4. — М., 1998.

Жуйков В.М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц. — М., 1997.

Карташкин В.А. Как подать жалобу в Европейский Суд по правам человека. Комментарий к правилам обращения в Суд. — М., 2000.

Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт // Человек и труд. — 1996. — № 10.

Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. В.М. Жуйкова, М.К. Треушникова. — М., 2007.

Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М., 2008.

Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма, 2008.

Костян И.А. Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России. — 2007. — № 4.

Костян И.А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. — М., 2004.

Костян И.А., Пискарев И.К., Шеломов Б.А. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. — 2003. — № 8.

Кудрявцев В.Н. Юридический опыт // Государство и право. — 1995. — № 9.

Куренной А.М. Коллективные трудовые споры. // Законы России. — 2007. — № 4.

Куренной А.М. Трудовые споры: практический комментарий. — М., 2001.

Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. пособ. — М.: Юстицинформ, 2010.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: Историко-правовое эссе // Правоведение. — 2005. — № 5.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовой анализ. — М., 2007.

Люттов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. — М., 2007.

Матыцина Н. К созданию российской системы трудового арбитража // Человек и труд. — 1996. — № 5.

Модельный Регламент Трудового арбитража (ad hoc) и посреднических процедур. Model Rules of Arbitration for Labour Arbitration (ad hoc) and Mediation. (Программа Европейского Союза Europe Aid для РФ). — М., 2004.

Настольная книга мирового судьи, рассматривающего гражданские дела: Практич. пособ. / Под ред. А.Ф. Ефимова, И.К. Пискарева. — М., 2002.

Нуртдинова А.Ф. Комментарий к закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров. — М., 2001.

Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде: науч.-практ. пособ. — М., 2000.

О правовом регулировании коллективных трудовых споров. — М., 2007. — (Библиотека Объединения РаЭл).

Оглобина О.М., Тихомиров М.Ю. Трудовые споры. Сборник документов / Под общей ред. М.Ю. Тихомирова. — М., 2001.

Орбец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации. — М., 2005.

Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. Practice of Settlement of Individual Labour Disputes in the Russian Federation and Prospects for its Development. — М., 2004.

Сафонов В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор // Правоведение. — 2005. — № 1.

Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю. и др. Трудовое процедурно-процессуальное право. — Воронеж, 2002.

Снигирева И.О. Разрешение трудовых споров: постатейный комментарий к главам 60 и 61 раздела XIII Трудового кодекса Российской Федерации. — М., 2002.

Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). — М., 1998.

Судебная практика по гражданским делам / Под ред. проф. В.М. Жуйкова. Сост. Е.А. Борисова. — М., 2001.

Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. — М., 2006.

Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. — М., 1996.

Федин Д. Две редакции одного закона о забастовках: сравнительный анализ // Государство и право. — 1992. — № 3.

Чуча С.Ю. Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры. // Российская юстиция. — 2003. — № 2.

Нормативные акты

Конституция РФ
Трудовой кодекс РФ

Гражданский процессуальный кодекс РФ

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Закон РФ от 27 апреля 1993 г. № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (в ред. от 9 февраля 2009 г.)

Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17 «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (в ред. от 28 апреля 2009 г.)

Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ (в ред. от 18 июля 2009 г.)

Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (в ред. от 7 марта 2005 г.)

Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в ред. от 27 сентября 2009 г., с изм. от 17 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах» (в ред. от 25 ноября 2009 г.)

Приказ Минтранса России от 7 октября 2003 г. № 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса» (в ред. от 23 декабря 2009 г.)

Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»

Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»

Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже»

Приказ Минздравсоцразвития России от 15 мая 2008 г. № 230н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» (в ред. от 24 февраля 2010 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 11 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству»

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2008 г. № 12 «О применении судами норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, регулирующих производство в суде кассационной инстанции»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26 июня 2008 г. № 13 «О применении норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации при рассмотрении и разрешении дел в суде первой инстанции»

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008—2010 годы

Постановление
Пленума Верховного Суда Российской Федерации
от 31 октября 1995 г. № 8
«О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ
КОНСТИТУЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРАВОСУДИЯ»

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда РФ
от 6 февраля 2007 г. № 5)

Закрепленное в Конституции Российской Федерации положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией Российской Федерации.

В целях единообразного применения судами конституционных норм при осуществлении правосудия Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. В соответствии со ст. 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Учитывая это конституционное положение, а также положение ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации, гарантирующей каждому право на судебную защиту его прав и свобод, суды обязаны обеспечить надлежащую защиту прав и свобод человека и гражданина путем своевременного и правильного рассмотрения дел.

2. Согласно ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. В соответствии с этим конституционным положением судам при рассмотрении дел следует оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применять Конституцию Российской Федерации в качестве акта прямого действия.

Суд, разрешая дело, применяет непосредственно Конституцию, в частности:

а) когда закрепленные нормой Конституции положения, исходя из ее смысла, не требуют дополнительной регламентации и не содержат указания на возможность ее применения при условии принятия федерального закона, регулирующего права, свободы, обязанности человека и гражданина и другие положения;

б) когда суд придет к выводу, что федеральный закон, действовавший на территории Российской Федерации до вступления в силу Конституции Российской Федерации, противоречит ей;

в) когда суд придет к убеждению, что федеральный закон, принятый после вступления в силу Конституции Российской Федерации, находится в противоречии с соответствующими положениями Конституции;

г) когда закон либо иной нормативный правовой акт, принятый субъектом Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, противоречит Конституции Российской Федерации, а федеральный закон, который должен регулировать рассматриваемые судом правоотношения, отсутствует.

В случаях, когда статья Конституции Российской Федерации является отсылочной, суды при рассмотрении дел должны применять закон, регулирующий возникшие правоотношения. Наличие решения Конституционного Суда Российской Федерации о признании неконституционной той или иной нормы закона не препятствует применению закона в остальной его части.

Нормативные указы Президента Российской Федерации как главы государства подлежат применению судами при разрешении конкретных судебных дел, если они не противоречат Конституции Российской Федерации и федеральным законам (ч. 3 ст. 90 Конституции Российской Федерации).

3. В случае неопределенности в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации примененный или подлежащий применению по конкретному делу закон, суд, исходя из положений ч. 4 ст. 125 Конституции Российской Федерации, обращается в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о конституционности этого закона. Такой запрос в соответствии со ст. 101 Феде-

рального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» может быть сделан судом первой, кассационной или надзорной инстанции в любой стадии рассмотрения дела.

О необходимости обращения с запросом в Конституционный Суд Российской Федерации суд выносит мотивированное определение (постановление). Сам запрос оформляется в письменной форме в виде отдельного документа.

В запросе о проверке конституционности примененного или подлежащего применению при рассмотрении конкретного дела закона суд в соответствии с требованиями ст. 37 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» должен указать точное название, номер, дату принятия, источник опубликования и иные данные о подлежащем проверке законодательном акте, а также мотивы, по которым он пришел к выводу о направлении указанного запроса. В силу ст. 38 названного Федерального конституционного закона к запросу необходимо приложить текст закона, подлежащего проверке, и перевод на русский язык всех документов и иных материалов, изложенных на другом языке.

В связи с обращением в Конституционный Суд Российской Федерации с запросом о проверке конституционности примененного или подлежащего применению закона производство по делу или исполнение принятого решения, исходя из требований ст. 103 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», приостанавливается до разрешения запроса Конституционным Судом Российской Федерации, о чем должно быть указано в названном выше определении (постановлении) суда.

Если подсудимый содержится под стражей, рекомендовать суду в каждом таком случае обсуждать вопрос об изменении ему меры пресечения.

4. При рассмотрении дел судам надлежит учитывать, что если подлежащий применению закон либо иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации противоречит федеральному закону, принятому по вопросам, находящимся в ведении Российской Федерации либо в совместном ведении Российской Федерации и субъекта Российской Федерации, то, исходя из положений ч. 5 ст. 76 Конституции Российской Федерации, суд должен принять решение в соответствии с федеральным законом.

Если имеются противоречия между нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации, принятым по вопросам, относящимся к ведению субъекта Российской Федерации, и федеральным законом, то в силу ч. 6 ст. 76 Конституции Российской Федерации подлежит применению нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации.

5. Судам при осуществлении правосудия надлежит исходить из того, что общепризнанные принципы и нормы международного права, закрепленные в международных пактах, конвенциях и иных документах (в частности, во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах), и международные договоры Российской Федерации являются в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации составной частью ее правовой системы. Этой же конституционной нормой определено, что если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Учитывая это, суд при рассмотрении дела не вправе применять нормы закона, регулирующего возникшие правоотношения, если вступившим в силу для Российской Федерации международным договором, решение о согласии на обязательность которого для Российской Федерации было принято в форме федерального закона, установлены иные правила, чем предусмотренные законом. В этих случаях применяются правила международного договора Российской Федерации.

При этом судам необходимо иметь в виду, что в силу п. 3 ст. 5 Федерального закона Российской Федерации «О международных договорах Российской Федерации» положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. В иных случаях наряду с международным договором Российской Федерации следует применять и соответствующий внутригосударственный правовой акт, принятый для осуществления положений указанного международного договора.

6. Обратить внимание судов на то, что в силу ч. 3 ст. 15 Конституции Российской Федерации не могут применяться законы, а так-

же любые иные нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы, обязанности человека и гражданина, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения. В соответствии с указанным конституционным положением суд не вправе основывать свое решение на неопубликованных нормативных актах, затрагивающих права, свободы, обязанности человека и гражданина.

Порядок официального опубликования федеральных нормативных правовых актов определен Федеральным законом Российской Федерации «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» и Указом Президента Российской Федерации от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (в редакции Указов Президента Российской Федерации от 16 мая 1997 г. № 490 и от 13 августа 1998 г. № 963).

7. Если при рассмотрении конкретного дела суд установит, что подлежащий применению акт государственного или иного органа не соответствует закону, он в силу ч. 2 ст. 120 Конституции Российской Федерации обязан принять решение в соответствии с законом, регулирующим данные правоотношения.

Оценке с точки зрения соответствия закону подлежат нормативные акты любого государственного или иного органа (нормативные указы Президента Российской Федерации, постановления палат Федерального Собрания Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, приказы и инструкции министерств и ведомств, руководителей учреждений, предприятий, организаций и т.д.).

При применении закона вместо несоответствующего ему акта государственного или иного органа суд вправе вынести частное определение (постановление) и обратить внимание органа или должностного лица, издавшего такой акт, на необходимость привести его в соответствие с законом либо отменить.

8. Конституцией Российской Федерации каждому гарантировано право на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к под-

судности которых оно отнесено законом (ч. 1 ст. 47). В соответствии с указанным конституционным положением вышестоящий суд не вправе принять к своему производству в качестве суда первой инстанции дело, подсудное нижестоящему суду.

Абзац исключен.

9. В части 2 ст. 26 Конституции Российской Федерации закреплено право каждого на пользование родным языком. В силу указанной конституционной нормы суд по ходатайству участвующих в деле лиц обязан обеспечить им право делать заявления, давать объяснения и показания, заявлять ходатайства и выступать в суде на родном языке.

10. В силу конституционного положения об осуществлении судопроизводства на основе состязательности и равноправия сторон (ч. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации) суд по каждому делу обеспечивает равенство прав участников судебного разбирательства по представлению и исследованию доказательств и заявлению ходатайств.

При рассмотрении гражданских дел следует исходить из представленных истцом и ответчиком доказательств. Вместе с тем суд может предложить сторонам представить дополнительные доказательства. В случае необходимости, с учетом состояния здоровья, возраста и иных обстоятельств, затрудняющих сторонам возможность представления доказательств, без которых нельзя правильно рассмотреть дело, суд по ходатайству сторон принимает меры к истребованию таких доказательств.

11. При рассмотрении жалоб на отказ в регистрации общественных объединений граждан либо заявлений заинтересованных лиц о ликвидации общественных объединений судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 5 ст. 13 Конституции Российской Федерации запрещается создание и деятельность общественных объединений, цели и действия которых направлены на насильственное изменение основ конституционного строя и нарушение целостности Российской Федерации, подрыв безопасности государства, создание вооруженных формирований, разжигание социальной, расовой, национальной и религиозной розни.

Учитывая это конституционное положение, суду необходимо тщательно исследовать и оценить в совокупности все представленные

письменные и вещественные доказательства, показания свидетелей и другие доказательства, свидетельствующие о целях, задачах, фактической деятельности общественных объединений.

12. В силу Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах государства, участвующие в этом пакте, приняли на себя обязанность обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с национальным законодательством.

Конституция Российской Федерации гарантировала работникам, а также их трудовым коллективам право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ч. 4 ст. 37). Однако осуществление права на забастовку не должно нарушать права и свободы других лиц и может быть ограничено федеральным законом, но лишь в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ч. 3 ст. 17, ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации).

Исходя из этого, при решении вопроса о незаконности проведения забастовки судам следует иметь в виду, что ограничение права на забастовку в указанных выше случаях допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, названных в ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации, является неправомерным.

13. При рассмотрении дел, вытекающих из жилищных правоотношений, судам необходимо учитывать, что Конституция Российской Федерации предоставила каждому, кто законно находится на территории Российской Федерации, право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства, а также гарантировала право на жилище (ч. 1 ст. 27, ч. 1 ст. 40).

Исходя из этих положений Конституции, следует иметь в виду, что отсутствие прописки либо регистрации, заменившей институт прописки, само по себе не может служить основанием для ограниче-

ния прав и свобод человека, включая и право на жилище. При рассмотрении дел, связанных с признанием права пользования жилым помещением, необходимо учитывать, что данные, свидетельствующие о наличии или отсутствии прописки (регистрации), являются лишь одним из доказательств того, состоялось ли между нанимателем (собственником) жилого помещения, членами его семьи соглашение о вселении лица в занимаемое ими жилое помещение и на каких условиях.

14. Поскольку ограничение права гражданина на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений допускается только на основании судебного решения (ч. 2 ст. 23 Конституции Российской Федерации), судам надлежит иметь в виду, что в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об оперативно-розыскной деятельности» проведение оперативно-розыскных мероприятий, ограничивающих указанные конституционные права граждан, может иметь место лишь при наличии у органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, информации о признаках подготавливаемого, совершаемого или совершенного противоправного деяния, по которому производство предварительного следствия обязательно; о лицах, подготавливающих, совершающих или совершивших противоправное деяние, по которому производство предварительного следствия обязательно; о событиях или действиях, создающих угрозу государственной, военной, экономической или экологической безопасности Российской Федерации. Перечень органов, которым предоставлено право осуществлять оперативно-розыскную деятельность, содержится в названном Законе.

Эти же обстоятельства суды должны иметь в виду при рассмотрении материалов, подтверждающих необходимость проникновения в жилище против воли проживающих в нем лиц (ст. 25 Конституции Российской Федерации), если такие материалы представляются в суд органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность.

Обратить внимание судов на то, что результаты оперативно-розыскных мероприятий, связанных с ограничением конституционного права граждан на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, а также с проникнове-

нием в жилище против воли проживающих в нем лиц (кроме случаев, установленных федеральным законом), могут быть использованы в качестве доказательств по делам, лишь когда они получены по разрешению суда на проведение таких мероприятий и проверены следственными органами в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством.

15. При рассмотрении уголовных дел должен соблюдаться закрепленный в ст. 49 Конституции Российской Федерации принцип презумпции невиновности, согласно которому каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. При этом с учетом положений данной конституционной нормы недопустимо возлагать на обвиняемого (подсудимого) доказывание своей невиновности.

Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 3 ст. 49 Конституции Российской Федерации неустранимые сомнения в виновности обвиняемого (подсудимого) должны толковаться в его пользу.

16. Обратить внимание судов на необходимость выполнения конституционного положения о том, что при осуществлении правосудия не допускается использование доказательств, полученных с нарушением федерального закона (ч. 2 ст. 50 Конституции Российской Федерации), а также выполнения требований ст. 75 УПК РФ, в силу которой доказательства, полученные с нарушением уголовно-процессуального законодательства, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу обвинения.

Разъяснить, что доказательства должны признаваться полученными с нарушением закона, если при их собирании и закреплении были нарушены гарантированные Конституцией Российской Федерации права человека и гражданина или установленный уголовно-процессуальным законодательством порядок их собирания и закреплений, а также если собирание и закрепление доказательств осуществлено ненадлежащим лицом или органом либо в результате действий, не предусмотренных процессуальными нормами.

17. При судебном разбирательстве должно строго соблюдаться гарантированное Конституцией (ч. 1 ст. 48) право каждого на полу-

чение квалифицированной юридической помощи. С учетом этого конституционного положения суд обязан обеспечить участие защитника в деле как в случаях, когда обвиняемый выразил такое желание, так и в случаях, когда участие защитника является обязательным по закону.

На основании ч. 1 ст. 52 УПК РФ подозреваемый, обвиняемый вправе в любой момент производства по делу отказаться от защитника, однако такой отказ не должен быть вынужденным и может быть принят лишь при наличии реальной возможности участия защитника в деле.

В соответствии с ч. 2 ст. 48 Конституции РФ и на основании п. 3 ч. 4 ст. 46, пп. 2 и 3 ч. 3 ст. 49 УПК РФ каждый задержанный, заключенный под стражу, имеет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента фактического задержания в случаях, предусмотренных ст. ст. 91 и 92 УПК РФ, а также в случае применения к нему в соответствии со ст. 100 УПК РФ меры пресечения в виде заключения под стражу. Каждый обвиняемый в силу указанной конституционной нормы и на основании п. 8 ч. 4 ст. 47 и п. 1 ч. 3 ст. 49 УПК РФ имеет право пользоваться помощью адвоката (защитника) с момента вынесения постановления о привлечении лица в качестве обвиняемого. При нарушении этого конституционного права все показания задержанного, заключенного под стражу, обвиняемого и результаты следственных действий, проведенных с его участием, должны рассматриваться судом как доказательства, полученные с нарушением закона

18. При рассмотрении гражданских и уголовных дел судам необходимо учитывать, что в силу ст. 51 Конституции Российской Федерации никто не обязан свидетельствовать против себя самого, своего супруга и близких родственников, круг которых определяется федеральным законом.

С учетом этого конституционного положения суд, предлагая подсудимому дать показания по поводу обвинения и известных ему обстоятельств дела (ст. 275 УПК РФ), должен одновременно разъяснить ему ст. 51 Конституции Российской Федерации. Положения указанной статьи Конституции должны быть разъяснены также супругу или близкому родственнику подсудимого перед допросом этого лица в качестве свидетеля или потерпевшего и лицу, вызванному

в суд в качестве свидетеля по гражданскому делу, если оно является супругом либо близким родственником истца, ответчика, других участвующих в деле лиц.

Если подозреваемому, обвиняемому, его супругу и близким родственникам при дознании или на предварительном следствии не было разъяснено указанное конституционное положение, показания этих лиц должны признаваться судом полученными с нарушением закона и не могут являться доказательствами виновности обвиняемого (подозреваемого).

19. Судам необходимо иметь в виду, что разъяснения по применению действующего законодательства, данные Пленумом Верховного Суда Российской Федерации до вступления в силу Конституции Российской Федерации, могут применяться при рассмотрении дел в части, не противоречащей Конституции Российской Федерации.

Федеральный конституционный закон

от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ

«О ЧРЕЗВЫЧАЙНОМ ПОЛОЖЕНИИ»

(в ред. от 7 марта 2005 г.)

(извлечение)

Глава III

МЕРЫ И ВРЕМЕННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В УСЛОВИЯХ ЧРЕЗВЫЧАЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 11. Меры и временные ограничения, применяемые при введении чрезвычайного положения

Указом Президента Российской Федерации о введении чрезвычайного положения на период действия чрезвычайного положения может предусматриваться введение следующих мер и временных ограничений:

а) полное или частичное приостановление на территории, на которой введено чрезвычайное положение, полномочий органов ис-

полнительной власти субъекта (субъектов) Российской Федерации, а также органов местного самоуправления;

б) установление ограничений на свободу передвижения по территории, на которой введено чрезвычайное положение, а также введение особого режима въезда на указанную территорию и выезда с нее, включая установление ограничений на въезд на указанную территорию и пребывание на ней иностранных граждан и лиц без гражданства;

в) усиление охраны общественного порядка, объектов, подлежащих государственной охране, и объектов, обеспечивающих жизнедеятельность населения и функционирование транспорта;

г) установление ограничений на осуществление отдельных видов финансово-экономической деятельности, включая перемещение товаров, услуг и финансовых средств;

д) установление особого порядка продажи, приобретения и распределения продовольствия и предметов первой необходимости;

е) запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования, а также иных массовых мероприятий;

ж) запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций;

з) ограничение движения транспортных средств и осуществление их досмотра;

и) приостановление деятельности опасных производств и организаций, в которых используются взрывчатые, радиоактивные, а также химически и биологически опасные вещества;

к) эвакуация материальных и культурных ценностей в безопасные районы в случае, если существует реальная угроза их уничтожения, похищения или повреждения в связи с чрезвычайными обстоятельствами.

Федеральный закон
от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ
**«О ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

(в ред. от 28 апреля 2009 г.)

Глава 5
**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ДИСЦИПЛИНА РАБОТНИКОВ
ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

**Статья 26. Дисциплина труда на железнодорожном транспорте
общего пользования**

1. Дисциплина труда работников железнодорожного транспорта общего пользования регулируется трудовым законодательством и утверждаемым федеральным законом Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования.

2. Забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается.

Воздушный кодекс Российской Федерации

от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ

(в ред. от 18 июля 2009 г.)

(извлечение)

Глава VII
АВИАЦИОННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Статья 52. Понятие авиационного персонала

1. К авиационному персоналу относятся лица, имеющие специальную подготовку и сертификат (свидетельство) и осуществляющие деятельность по обеспечению безопасности полетов воздушных судов или авиационной безопасности, а также деятельность по организации, выполнению, обеспечению и обслуживанию воздушных перевозок и полетов воздушных судов, авиационных работ, организации использования воздушного пространства, организации и обслуживанию воздушного движения.

В целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

Постановление Правительства РФ

от 17 декабря 2002 г.

**«О ПОРЯДКЕ РАЗРАБОТКИ И УТВЕРЖДЕНИЯ ПЕРЕЧНЯ
МИНИМУМА НЕОБХОДИМЫХ РАБОТ (УСЛУГ) В ОТРАСЛИ
(ПОДОТРАСЛИ) ЭКОНОМИКИ, ОБЕСПЕЧИВАЕМЫХ
В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В ОРГАНИЗАЦИЯХ,
ФИЛИАЛАХ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ»**

(извлечение)

Во исполнение статьи 412 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

2. Федеральным органам исполнительной власти, на которые возложены управление, координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях (подотраслях) экономики, в 3-месячный срок разработать и утвердить перечни минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, в соответствии с Правилами, утвержденными настоящим Постановлением.

**ПРАВИЛА
РАЗРАБОТКИ И УТВЕРЖДЕНИЯ ПЕРЕЧНЯ МИНИМУМА
НЕОБХОДИМЫХ РАБОТ (УСЛУГ) В ОТРАСЛИ
(ПОДОТРАСЛИ) ЭКОНОМИКИ, ОБЕСПЕЧИВАЕМЫХ
В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В ОРГАНИЗАЦИЯХ,
ФИЛИАЛАХ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ**

1. Настоящие Правила устанавливают порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в каждой

отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах (далее именуется — перечень работ), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

2. Перечень работ разрабатывается федеральным органом исполнительной власти, на который возложено управление, координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики (далее именуется — федеральный орган исполнительной власти), с участием всех действующих в этой отрасли (подотрасли) экономики общероссийских профессиональных союзов (далее именуется — профсоюзы) и объединений работодателей.

3. Перечень работ направляется федеральным органом исполнительной власти в профсоюзы на согласование.

4. Руководители профсоюзов или уполномоченные ими заместители обязаны в 10-дневный срок согласовать (завизировать) перечень работ или согласовать его с замечаниями (мотивированными возражениями) и направить в федеральный орган исполнительной власти.

Если в указанный срок профсоюзы не направили в федеральный орган исполнительной власти согласованный (завизированный) перечень работ, то он считается согласованным.

5. При наличии разногласий по перечню работ руководитель федерального органа исполнительной власти должен обеспечить его обсуждение с профсоюзами с целью принятия взаимоприемлемого решения. При этом могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников.

6. Перечень работ, согласованный с профсоюзами, утверждается федеральным органом исполнительной власти.

7. Изменения и дополнения вносятся в перечень работ в порядке, установленном для его разработки и утверждения.

Приказ
Министерства транспорта Российской Федерации
от 7 октября 2003 г. № 197
«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ МИНИМУМА
НЕОБХОДИМЫХ РАБОТ (УСЛУГ), ОБЕСПЕЧИВАЕМЫХ
В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В ОРГАНИЗАЦИЯХ
(ФИЛИАЛАХ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ)
ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА»

(в ред. от 23 декабря 2009 г.)

(извлечение)

1. На грузовых автотранспортных предприятиях — работы по осуществлению социально значимых перевозок грузов, обеспечивающих деятельность учреждений здравоохранения (больницы и поликлиники), доставка холодного питания в детские учреждения.

2. На автотранспортных предприятиях, осуществляющих между-городные и международные перевозки, — работы, связанные с обслуживанием и выполнением рейсов, которые начали производиться до начала забастовки.

3. На автомобильном пассажирском транспорте — работы на уровне не ниже 20 процентов от объема государственного или муниципального заказа на перевозки при отсутствии альтернативных перевозчиков.

4. На городском электрическом транспорте, метрополитене — работы на уровне не ниже 20 процентов от объема государственного или муниципального заказа на перевозки при отсутствии альтернативных перевозчиков.

5. В гражданской авиации — обеспечение, обслуживание и производство полетов воздушных судов:

5.1. выполняющих полеты в интересах обороны страны и безопасности государства, охраны государственной границы, а также летные и контрольные;

5.2. выполняющих полеты по санитарным заданиям, а также по заданиям, связанным с выполнением аварийно-спасательных и поисковых работ;

5.3. выполняющих полеты по заданиям, связанным с проведением работ по ликвидации последствий стихийных бедствий, аварий и катастроф;

5.4. терпящих бедствие или передавших сигнал бедствия;

5.5. находящихся в воздухе и установивших связь с органом воздушного движения;

5.6. выполняющих авиационные перевозки грузов, направляемых в районы Крайнего Севера и местности, приравненные к районам Крайнего Севера;

5.7. выполняющих ограниченное количество рейсов по магистральным и местным воздушным линиям, согласованное Министерством транспорта Российской Федерации с соответствующим органом, возглавляющим забастовку, для обеспечения необходимого минимального воздушного сообщения;

5.8. имеющих в числе пассажиров лиц, которым по состоянию здоровья требуется своевременное получение медицинской помощи и уход, в том числе в пунктах прилета, а также лиц, следующих в пункты прилета в целях своевременного обеспечения больных медицинской помощью и необходимым уходом.

6. На внутреннем водном транспорте осуществляются:

6.1. работы по перевозке пассажиров до пункта назначения, а также по перевозке грузов до прихода в порт по пути следования. Работы, выполняемые экипажами судов внутреннего водного транспорта с несением вахты по обеспечению безопасности судна во время рейса и на стоянках;

6.2. работы, выполняемые экипажами аварийно-спасательных, поисково-спасательных, пожарных, ледокольных судов, а также работы по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, последствий аварий, обеспечению нужд гражданской обороны;

6.3. работы по обеспечению обслуживания флота, связанные с экологической, технической, эксплуатационной безопасностью, а также безопасностью пассажиров и экипажа;

6.4. работы по перевозке, погрузке, разгрузке и перевалке грузов, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности районов Крайнего Севера и приравненных к ним районов, а также районов, завоз грузов в которые осуществляется по малым быстромелеющим рекам;

6.5. работы по перевозке опасных грузов до окончания их выгрузки;

6.6. работы по погрузке, перевозке и разгрузке воинских грузов, а также грузов в соответствии с мобилизационными заданиями;

6.7. работы по обеспечению судопропуска через шлюзованные системы и отдельно стоящие шлюзы;

6.8. работы по диспетчерскому регулированию движения судов;

6.9. работы по обеспечению водоподачи;

6.10. работы по обеспечению действия навигационного оборудования внутренних водных путей;

6.11. работы, выполняемые организациями внутреннего водного транспорта, осуществляющими выработку и передачу электроэнергии, по энергообеспечению категорийных организаций;

6.12. услуги технологической связи внутреннего водного транспорта по обеспечению безопасности судоходства и гидротехнических сооружений;

6.13. работы по ведению радиообмена и обеспечению безаварийного функционирования каналов связи и оборудования береговой службы ГМССБ морского района А1;

6.14. работы по обеспечению энергоснабжением, водоснабжением и канализацией отходов объектов социальной сферы.

7. В дорожном хозяйстве:

7.1. в организациях, осуществляющих строительство и ремонт автомобильных дорог и искусственных сооружений на них, производятся работы, обеспечивающие безопасность дорожного движения на участке производства дорожных работ (установка ограждений, временных дорожных знаков, перемещение дорожных машин и механизмов в безопасное место и т.д.);

7.2. в организациях, осуществляющих содержание автомобильных дорог и искусственных сооружений на них, производятся работы, обеспечивающие:

устранение дефектов покрытия проезжей части автомобильных дорог и искусственных сооружений в соответствии с допустимым уровнем содержания;

устранение дефектов земляного полотна и откосов регуляционных сооружений;

уборку посторонних предметов с проезжей части покрытия и земляного полотна, создающих аварийную обстановку на автомобильных дорогах;

установку недостающих, замену поврежденных дорожных знаков и ограждений (в том числе перильных на искусственных сооружениях), уход за ними;

обеспечение водоотвода;

борьбу с зимней скользкостью.

8. На морском транспорте:

8.1. несение вахты и выполнение работ членами экипажа судна, обеспечивающих:

безопасность плавания и стоянки судна на якоре (бочке) и у причала;

функционирование судовых ядерных энергетических установок, работу судов атомного технологического обслуживания, ядерную и радиационную безопасность атомных судов;

8.2. работы, связанные со спасением людей, ликвидацией последствий природных и техногенных катастроф, стихийных бедствий, разливов нефтепродуктов, пожаров, террористических актов;

8.3. работы, связанные с обеспечением безопасности стоянки судов у причала (на якоре, на бочке), по снабжению судов продовольствием, водой, топливом в количестве, необходимом для обеспечения жизнедеятельности и безопасности экипажей судов;

8.4. завершение морской и портовой буксировки судов и объектов;

8.5. завершение перевозки пассажиров и опасных грузов (в соответствии с номенклатурой, установленной Международным морским кодексом по опасным грузам) до прихода в порт назначения, иных грузов — до прихода в порт по пути следования, включая лоцманскую и ледокольную проводку указанных судов на подходах к порту и в порту;

8.6. работы по диспетчерскому регулированию движения судов на подходе к порту и в порту;

8.7. обеспечение работы систем управления движением судов и навигационного оборудования;

8.8. ведение радиообмена и обеспечение функционирования каналов связи и оборудования береговой службы ГМССБ;

8.9. работы в морских портах по разгрузке прибывших на судах в порт назначения опасных грузов (в соответствии с номенклатурой,

установленной Международным морским кодексом по опасным грузам: взрывчатые вещества и изделия; газы: сжатые, сжиженные или растворенные под давлением; легковоспламеняющиеся жидкости; легковоспламеняющиеся твердые вещества; вещества, способные к самовозгоранию; вещества, выделяющие воспламеняющиеся газы при соединении с водой; окисляющие вещества; органические пероксиды; токсичные вещества; инфекционные вещества; радиоактивные материалы; коррозионные (едкие) вещества, кроме минеральных удобрений всех видов);

8.10. работы на судоремонтных заводах, обеспечивающие безопасность плавучих доков, судов в доках и у причалов, безопасность и жизнеобеспечение экипажей ремонтируемых судов, команд доков и находящихся на них работников судоремонтного предприятия;

8.11. ремонт на судоремонтных заводах боевых кораблей и судов обеспечения Военно-Морского Флота и Федеральной пограничной службы Российской Федерации;

8.12. обеспечение работы в минимальном безопасном для жителей и организаций режиме объектов жизнеобеспечения, находящихся в ведении организаций морского транспорта, осуществляющих подачу тепла, электричества и воды.

9. На железнодорожном транспорте общего пользования обеспечиваются:

9.1. работы по обеспечению диспетчерской централизации перевозочного процесса;

9.2. работы, связанные с эксплуатацией, обслуживанием и ремонтом устройств, оборудования и аппаратуры железнодорожной автоматики и телемеханики, сигнализации, централизации и блокировки, железнодорожных телефонных сетей связи;

9.3. работы, обеспечивающие бесперебойное электроснабжение, обслуживание, ремонт и эксплуатацию электрических установок;

9.4. работы по охране объектов железнодорожного транспорта общего пользования;

9.5. работы, связанные с непрерывной подачей тепла, воды, сжатого воздуха в производственные помещения и находящиеся в ведении организаций железнодорожного транспорта общего пользования объекты жилищно-коммунального и социально-бытового назначения, жилые дома;

9.6. работы по обслуживанию очистных сооружений и канализации;

9.7. работы по погрузке и выгрузке, транспортированию готовой продукции, оборудования, материалов, необходимых для обеспечения бесперебойного функционирования железнодорожного транспорта общего пользования;

9.8. работы по воинским, специальным перевозкам, а также иным перевозкам, выполняемым в интересах обороноспособности и безопасности государства, охраны государственной границы Российской Федерации;

9.9. работы по ликвидации последствий транспортных происшествий, техногенных аварий, стихийных бедствий, террористических актов, иных чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, вызывающих нарушение работы железнодорожного транспорта или создающих угрозу безопасности жизни и здоровья людей;

9.10. работы с непрерывным технологическим процессом (литейные, кузнечно-прессовые, термические, сушильно-пропиточные).

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ

Утверждены Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 57

1. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

2. Примирительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

3. Примирительная комиссия в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом примирительных процедур.

5. Примирительная комиссия создается сторонами коллективного трудового спора (далее — стороны) в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников организации.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Формирование примирительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта Российской Федерации и т.д.

6. Моментом начала коллективного трудового спора считается:

на уровне организации — день письменного сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) по истечении трех рабочих дней со дня получения требований работников своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора;

на уровне выше организации — день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении одного месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения.

7. Порядок выдвижения требований работников регламентируется статьей 399 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Дата вручения требований работодателю (представителям работодателей) должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

9. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении представителю органа работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Если работодатель в установленный срок не сообщил своего решения представителю органа работников, то представителю работников следует направить руководителю организации предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

Если работодатель отклонил требования работников, одновременно с письменным уведомлением об этом он направляет представителю органа работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

10. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить им о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Если представители работодателей (объединений работодателей) в установленный срок не сообщают своего решения профессиональным союзам (их объединениям), то профессиональным союзам (их объединениям) следует направить представителям работодателей (объединений работодателей) предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны профессиональных союзов (их объединений).

Если представители работодателей (объединений работодателей) отклонили требования профессиональных союзов (их объединений), одновременно с письменным уведомлением об этом они направляют

представительному органу работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателей (объединений работодателей).

11. Интересы работников организации при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

12. Интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

13. Представителем работодателя при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с законодательством Российской Федерации, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

14. Интересы работодателей при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие объединения работодателей.

15. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

16. Решение сторон об образовании примирительной комиссии после согласования ее количественного состава оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

17. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Данное решение оформляется протоколом.

18. Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора стороны предоставляют членам примирительной комиссии материалы и документы, необходимые для обсуждения всех возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время.

19. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора с участием представителей сторон, примерная форма которого предусмотрена приложением № 1 к настоящим Рекомендациям, и подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии.

В протоколе, который для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу, фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон, примерная форма которого предусмотрена приложением № 2 к настоящим Рекомендациям, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или создание трудового арбитража).

20. Представители сторон вправе в любое время обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Это право может быть использовано, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности другой стороны.

21. Полномочия сторон могут быть закреплены: в уставе или локальном правовом акте организации, уставе объединений работодателей, уставе профсоюза, положении о первичной профсоюзной организации или решении (протоколе) общего собрания (конференции) работников, уполномочивших представителя работников на участие от их лица в процедурах по урегулированию коллективного трудового спора.

22. Работодатель должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии: помещение для заседаний комиссии, оборудованное соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи и оргтехника); информационное обеспечение, необходимое для рассмотрения выдвинутых работниками требований; гарантии членам примирительной комиссии не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

23. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Отдельные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не должна превышать трех месяцев в году.

Положения настоящего пункта не распространяются на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий входит в их должностные обязанности.

24. Члены примирительной комиссии имеют право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или раздельные заседания сторон;

предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;

подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

25. Члены примирительной комиссии обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну, при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

26. Памятка члену примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора дана в приложении № 3 к настоящим Рекомендациям.

*Приложение № 1
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудоого спора примирительной
комиссией, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 57*

**ПРОТОКОЛ
заседания примирительной комиссии по рассмотрению
коллективного трудового спора между**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от « _____ » _____ 200 ____ г. № _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200 ____ г.

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Члены примирительной комиссии

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками _____ и работодателем

_____ (наименование организации)

_____ (наименование организации)

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений примирительной комиссии прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____

_____ (наименование

_____ урегулированным.

_____ (сторон коллективного трудового спора)

Представители работников

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Представители работодателя

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Члены примирительной комиссии

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

*Приложение № 2
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудоого спора примирительной
комиссией, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 57*

**ПРОТОКОЛ
разногласий совместного заседания примирительной
комиссии и представителей сторон по рассмотрению
коллективного трудового спора между**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от « _____ » _____ 200__ г. № _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200__ г.

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Члены примирительной комиссии

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками _____ и работодателем

_____ (наименование организации)

_____ (наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений примирительной комиссии прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____

_____ (наименование

_____ неурегулированным,

_____ (сторон коллективного трудового спора)

так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.

2. Продолжить рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (или приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора).

Представители работников

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Раздел 16. Трудовые споры рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Представители работодателя

_____	_____
(подпись)	(расшифровка подписи)
_____	_____
_____	_____

Члены примирительной комиссии

_____	_____
(подпись)	(расшифровка подписи)
_____	_____
_____	_____

*Приложение № 3
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудового спора примирительной
комиссией, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 57*

**ПАМЯТКА
членам примирительной комиссии по рассмотрению
коллективного трудового спора**

Настоящая Памятка определяет некоторые правила поведения члена примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора.

**Отношения членов примирительной комиссии
со сторонами 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.

Примирительная комиссия не должна оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Участие примирительной комиссии в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его мирного разрешения.

Примирительная комиссия должна быть готова дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

Для эффективного выполнения членами примирительной комиссии своих обязанностей необходимо, чтобы стороны признавали их компетентность, объективность, беспристрастность и независимость.

Члены примирительной комиссии должны уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций.

Конфиденциальная информация, доверенная членам примирительной комиссии в процессе ее работы, не должна распространяться и использоваться ими прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные членам примирительной комиссии конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Члены примирительной комиссии должны искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.

Члены примирительной комиссии не должны принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон.

Личные качества члена примирительной комиссии

Член примирительной комиссии должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Член примирительной комиссии в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

РЕКОМЕНДАЦИИ
об организации работы по рассмотрению коллективного
трудового спора с участием посредника

Утверждены Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 58

1. Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур.

3. Основная цель привлечения посредника — разрешение сторонами коллективного трудового спора (далее — стороны) разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

5. Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

6. Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее — Служба).

7. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотре-

нии коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Они должны содержать о них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

8. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора, примерная форма которого предусмотрена приложением № 1 к настоящим Рекомендациям.

Возможная компенсация затрат лицу, привлекаемому к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве посредника, может осуществляться по соглашению сторон.

Общая продолжительность участия посредника в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянно места работы.

9. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами.

10. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня приглашения посредника.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон.

11. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сто-

рон коллективного трудового спора и посредника, примерная форма которого предусмотрена приложением № 2 к настоящим Рекомендациям, и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, примерная форма которого предусмотрена приложением № 3 к настоящим Рекомендациям, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

12. Посредник имеет право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;

в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон;

предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

13. Посредник обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

14. Памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров, дана в приложении № 4 к настоящим Рекомендациям.

*Приложение № 1
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудового спора с участием
посредника, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 58*

**ПРОТОКОЛ
заседания представителей**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от « _____ » _____ 200__ г. № _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200__ г.

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О предложениях представителей сторон коллективного трудового спора между работниками _____ и работодателем

(наименование организации)

_____ или Службы по урегулированию
(наименование организации)

коллективных трудовых споров об участии в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора _____ .

(инициалы, фамилия, должность)

Постановили:

Согласиться с участием _____ в качестве

(инициалы, фамилия, должность)

посредника при рассмотрении коллективного трудового спора.

Компенсацию затрат посредника за время его участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств _____ .

(работодателя, работников или др.)

Представители работников

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Примечание. Если стороны коллективного трудового спора не пришли к согласию по кандидатуре посредника, в протоколе отмечается, что согласие сторонами не достигнуто.

*Приложение № 2
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудоого спора с участием
посредника, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 58*

**ПРОТОКОЛ
совместного заседания представителей сторон
и посредника по рассмотрению коллективного
трудоого спора между**

(наименование сторон коллективного трудоого спора)

от « _____ » _____ 200 ____ г. № _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудоого
спора решением общего собрания (конференции)
работников

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200 ____ г.

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Посредник

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О предложениях представителей сторон коллективного трудового спора между работниками _____

(наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений посредника прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____

(наименование

_____ урегулированным.

_____ (наименование
сторон коллективного трудового спора)

Представители работников

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Посредник

_____ (инициалы, фамилия, должность)

*Приложение № 3
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудоого спора с участием
посредника, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 58*

**ПРОТОКОЛ
разногласий совместного заседания представителей
сторон и посредника по рассмотрению коллективного
трудоого спора между**

(наименование сторон коллективного трудоого спора)

от « _____ » _____ 200 _____ г. № _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудоого
спора решением общего собрания (конференции)
работников

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200 _____ г.

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Посредник

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____

(наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

Постановили:

1. Считать коллективный трудовой спор между _____

(наименование

_____ неурегулированным,

сторон коллективного трудового спора)

так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

2. Приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора.

Представители работников

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Посредник

_____ (инициалы, фамилия, должность)

*Приложение № 4
к Рекомендациям
об организации работы
по рассмотрению коллективного
трудового спора с участием
посредника, утвержденным
Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 58*

**ПАМЯТКА
лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию
в рассмотрении коллективных трудовых споров**

Настоящая Памятка определяет некоторые правила поведения посредника при его участии в рассмотрении коллективного трудового спора.

**Отношения посредника со сторонами коллективного
трудового спора**

Главная функция посредника — оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.

Посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Его участие в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его урегулирования.

Посредник должен быть готов дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

Для эффективного выполнения посредником своих функций необходимо, чтобы стороны признавали его компетентность, объективность, беспристрастность и независимость.

Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций.

Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.

Посредник не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон.

Личные качества посредника

Посредник должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

РЕКОМЕНДАЦИИ **об организации работы по рассмотрению коллективного** **трудового спора в трудовом арбитраже**

Утверждены Постановлением Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 59

1. Трудовые арбитры в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является одним из этапов примирительных процедур. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган, который создается в случае, если стороны коллективного трудового спора (далее — стороны) заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

3. При рассмотрении коллективного трудового спора трудовой арбитраж создается в случаях:

уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

недостижения сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней;

рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;

недостижения согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

4. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров (далее — Служба) в срок не позднее трех рабочих дней со дня

окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

5. Если работодатель (представитель работодателя) уклоняется от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представители работников могут обратиться в Службу по вопросам формирования трудового арбитража.

6. Если представители работников уклоняются от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представитель работодателя может обратиться в Службу по вопросам формирования трудового арбитража.

7. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров ежегодно составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров. Они должны содержать следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров. Списки пересматриваются ежегодно. В них могут быть включены руководители, специалисты (экономисты, юристы и т.п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, работники Службы, специалисты по труду органов местного самоуправления, представители профсоюзных органов.

В состав трудового арбитража не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в коллективном трудовом споре, подлежащем рассмотрению.

8. Возможная компенсация затрат лицам, привлекаемым к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров, может осуществляться по соглашению сторон коллективного трудового спора.

9. Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

10. Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются протоколом совместного заседания представителей сторон и Службы, примерная форма которого предусмотрена приложением № 1 к настоящим Рекомендациям. Протокол подписывается представителями сторон и Службы. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и Службой.

11. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

12. Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем (регламент его работы) определяется сторонами и Службой при создании трудового арбитража. Регламентом могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из трудовых арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу спора; возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т.д.

13. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

изучение документов и материалов, представленных сторонами;
заслушивание представителей сторон;

заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;

разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора.

14. Рекомендации трудового арбитража составляются в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с дейст-

вующим законодательством Российской Федерации, подписываются трудовыми арбитрами и передаются сторонам.

Рекомендации трудового арбитража оформляются протоколом заседания трудового арбитража, примерная форма которого предусмотрена приложением № 2 к настоящим Рекомендациям. В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

15. Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделяется соответствующими полномочиями.

Трудовые арбитры имеют право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

заслушивать объяснения и обращения сторон коллективного трудового спора;

приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах рассматриваемого коллективного трудового спора;

требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива;

предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

16. Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Памятка лицам, привлекаемым в качестве трудовых арбитров к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража, дана в приложении № 3 к настоящим Рекомендациям.

17. Организация подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров, проверка их квалификации, выдача документов, удостоверяющих их статус, и утверждение списков трудовых арбитров относится к компетенции Службы.

*Приложение № 1
к Рекомендациям об организации
работы по рассмотрению
коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже,
утвержденным Постановлением
Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 59*

**ПРОТОКОЛ
заседания представителей**

(наименование сторон коллективного трудового спора)

И _____
(наименование органа, выполняющего функции Службы по урегулированию коллективных трудовых споров)

от « _____ » _____ 200 _____ г. № _____

(место заседания)

Присутствовали:
Представители Службы
по урегулированию коллективных
трудовых споров

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200 _____ г.

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О создании трудового арбитража для рассмотрения коллективного
трудоуого спора между работниками _____

(наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

Постановили:

1. Согласиться с предложением (одной из сторон коллективного трудо-
вого спора или Службы по урегулированию коллективных трудовых споров)
о создании трудового арбитража в следующем составе:

1). _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

2). _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

3). _____
(инициалы, фамилия, место работы, должность)

Компенсацию затрат трудовых арбитров за время их участия в рассмот-
рении коллективного трудового спора произвести в размере _____
за счет средств _____

(работодателя, работников или др.)

2. Установить регламент работы трудового арбитража в соответствии с
приложением к настоящему протоколу.

Представители работников

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Раздел 16. Трудовые споры рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Представители работодателя

(инициалы, фамилия, должность)

Представители Службы
по урегулированию коллективных
трудовых споров

(подпись)

(расшифровка подписи)

*Приложение № 2
к Рекомендациям об организации
работы по рассмотрению
коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже,
утвержденным Постановлением
Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 59*

**ПРОТОКОЛ
заседания трудового арбитража по рассмотрению
коллективного трудового спора между работниками**

_____ (наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200 _____ г. № _____

_____ (место заседания)

Присутствовали:

Члены трудового арбитража _____

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работников, уполномоченные
на участие в примирительных процедурах
по урегулированию коллективного трудового
спора решением общего собрания (конференции)
работников _____

(наименование организации)

от « _____ » _____ 200 _____ г.

Раздел 16. Трудовые споры рассмотрение индивидуальных трудовых споров

(Протокол общего собрания (конференции)
работников прилагается)

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между ра-
ботниками _____

(наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон
прилагается.

Постановили:

1. В целях урегулирования коллективного трудового спора рекомендовать
сторонам коллективного трудового спора осуществить следующие меры:

_____ (перечень мер по каждому вопросу спора)

2. Рекомендации трудового арбитража передать представителям работ-
ников _____

(наименование организации)

и работодателей _____

(наименование организации)

Члены трудового арбитража

_____ (инициалы, фамилия, должность)

*Приложение № 3
к Рекомендациям об организации
работы по рассмотрению
коллективного трудового спора
в трудовом арбитраже,
утвержденным Постановлением
Минтруда России
от 14 августа 2002 г. № 59*

ПАМЯТКА

лицам, привлекаемым в качестве трудовых арбитров к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража

Настоящая Памятка определяет некоторые правила поведения трудовых арбитров, привлекаемых к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража.

Отношения трудовых арбитров со сторонами коллективного трудоого спора

Участие трудового арбитра в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам коллективного трудового спора дополнительные возможности для его мирного разрешения.

Трудовой арбитр должен быть готов дать сторонам коллективного трудового спора предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров, в то же время не оказывая давления на представителей сторон при принятии ими того или иного решения.

Трудовой арбитр должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций, стремиться к завершению коллективного трудового спора на данном этапе.

Конфиденциальная информация, доверенная трудовому арбитру в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные трудовому арбитру конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Трудовой арбитр не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

Личные качества трудового арбитра

Трудовой арбитр должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения представителей сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия и разрешения коллективного трудового спора. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Трудовой арбитр в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

Задачи

Индивидуальные трудовые споры

1. В КТС, куда обратился 21 июня 2009 г. техник Барсуков, у него не приняли заявление об отмене дисциплинарного взыскания, объ-

явленного ему директором организации 2 марта 2009 г. Барсукову объяснили, что до его обращения в КТС прошло более трех месяцев после объявления взыскания. Барсуков мотивировал это тем, что в апреле месяце был длительно болен и в подтверждение сослался на больничный лист. Однако председатель КТС отказался принять заявление у Барсукова.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Барсуков?

2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Веретянникова, но он заявил отвод председателю КТС. Он сослался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Как, по Вашему мнению, должны поступить члены КТС?

3. Специальная комиссия, действующая в госбюджетной организации, установила переводчику-дактилологу Симбирцевой IX разряд по Единой тарифной сетке для определения оплаты труда. Считая, что в соответствии с квалификацией ей должен быть установлен XI разряд, Симбирцева обратилась в КТС. Представитель дирекции пояснил, что при установлении разряда Симбирцевой были учтены ее образование, стаж работы по специальности, личные и деловые качества и отношение к исполнению должностных обязанностей. Согласно действующему Положению, указанной комиссией определено соответствие Симбирцевой занимаемой должности по IX разряду оплаты труда. Он также считал, что КТС не может рассматривать данный вопрос, поскольку установление соответствия работника и разряда оплаты труда в бюджетной организации не подлежит разрешению в органах по рассмотрению трудовых споров.

Как Вы считаете, прав ли представитель дирекции? Какое решение примет КТС?

4. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев, двадцатилетний рабочий того же завода Косарев — студент вечернего вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.

Каково Ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

5. Фролов, не согласившись с решением КТС, обратился в суд с иском к работодателю о взыскании заработной платы за работу в I и II кварталах, ссылаясь на то, что ему не выплачена надбавка к заработной плате за выслугу лет, которую он ранее получал на основании Положения о порядке выплаты вознаграждения за выслугу лет, действующего в отрасли. Он считал, что деньги, предназначенные для выплаты этого вознаграждения, работодатель незаконно перевел в общий фонд оплаты труда и использует для выплаты надбавок за результаты работы по итогам за квартал.

Ответчик иск не признал и пояснил, что работодатель имел право на средства, ранее предназначавшиеся для выплаты вознаграждения за выслугу лет, чтобы использовать для надбавок к заработной плате за результаты работы по итогам за квартал.

Правильны ли действия работодателя? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

6. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2009 г. он подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ.

Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

7. Беспалова — инженер отдела главного механика — была уволена с 24 августа 2009 г. по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 179 ТК РФ. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела главного механика было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

8. Почтальон городского почтамта Зимин обратился в суд с иском о восстановлении ему 1-го квалифицированного класса почтальона. В обоснование иска он сослался на то, что в феврале 2009 г. ему был присвоен 1-й класс с соответствующим окладом, но в августе того же года и.о. начальника почтамта издал приказ о присвоении ему 3-го класса и установил оклад выше, чем он получал с февраля. Считая решение администрации неправомерным, Зимин обратился в КТС; не согласившись с решением КТС, — направил иск в суд.

Ответчик иск не признал и пояснил, что требования Зимина сводятся к установлению новых условий труда, а потому должны рассматриваться работодателем по соглашению с выборным профсоюзным органом и не подлежат разрешению в суде. Ответчик ссылаясь и на то, что Зимину была присвоена квалификация 3-го класса в связи с установлением новых тарифных ставок всем работникам почтамта.

Истец в подтверждение иска ссылаясь на незаконность изменения работодателем уже установленных ранее трудовым договором условий труда, а именно, понижением класса квалификации по сравнению с тем, который был установлен в феврале 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, следует принять о подведомственности данного спора? Какое решение примет суд?

9. Электромонтер Соболев был уволен с работы по подп. «б» п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания.

Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером IV разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на III разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по IV разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

10. Заместитель генерального директора организации Федотов 2 октября 2009 г. приказом генерального директора был уволен с работы по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Ответчик иска не признал и пояснил, что Федотов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2009 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом № 1 — о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 24 сентября 2009 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха № 1, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности.

Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе № 1 явилось возгорание от постороннего источника огня и не усматривалось данных о том, что противопожарная техника цеха была не в боевой готовности. Поэтому нет оснований считать, что им не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора, изданном 10 августа 2009 г.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

11. Инженер-исследователь 3-й категории Шаповалов обратился в суд с иском к институту, в котором он работает, о взыскании разницы в заработной плате в сумме 19 050 руб. за период с 1 марта по 1 июня 2009 г.

Ответчик иск не признал и пояснил, что в связи с предстоящим увольнением Шаповалова с 1 июня 2009 г., согласно п. 2 ст. 81 КЗоТ РФ, его должность исключена из штатного расписания, а должностной оклад ему выплачивался в сумме 6000 руб. в месяц с учетом установленного минимального размера оплаты труда.

Истец ссылаясь на то, что в институте с 1 марта 2009 г. инженерам-исследователям 3-й категории повышены должностные оклады до 12 350 руб. в месяц и с 1 марта минимальный размер оплаты труда данной категории работников составляет 12 350 руб. Истец считал, что ему произведена оплата труда не в соответствии с его квалификацией по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности, а это противоречит действующему законодательству.

Какое Ваше мнение по данному вопросу, какое решение должен вынести суд?

12. Член кооперативного предприятия Яковлев работал в качестве машиниста бульдозера. Постановлением правления кооператива он

был исключен из членов кооператива с 1 июля 1997 г. по собственному желанию. 20 августа 2009 г. он обратился в суд с иском о восстановлении в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

Судом было вынесено решение о восстановлении Яковлева в членах кооперативного предприятия и оплате за время вынужденного прогула.

В жалобе правления кооперативного предприятия, направленной в областной суд, указывалось, что действующим законодательством и Уставом данного кооператива не предусматривается выплата доли дохода за дни вынужденного прогула в случае восстановления исключенного члена кооператива, в связи с чем представители правления просили отменить решение суда об оплате времени вынужденного прогула.

Обоснована ли жалоба правления кооперативного предприятия? Какое решение вынесет областной суд?

13. Макаров работал заведующим Центра восстановительного лечения для детей с бронхолегочной патологией при Детской городской больнице. Приказом главного врача указанной больницы он был уволен с работы, согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Макаров обратился в суд, аргументируя свою позицию тем, что нарушения своих трудовых обязанностей он не допускал. При этом он утверждал, что главный врач больницы нарушил требования трудового законодательства, увольняя его как руководителя, каковым он не является. Представитель ответчика утверждал, что Макаров не справляется со своими обязанностями, а нарушения этих обязанностей выражаются в непринятии мер по устранению недостатков в деятельности вверенного ему Центра.

Не соглашаясь с данными утверждениями, Макаров представил в суд разработанные им программы, иные документы, подтверждающие успешность применяемых им методов реабилитации и оздоровления.

Как Вы считаете, правильно уволен Макаров и какое решение вынесет суд?

14. На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли Вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

15. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться, поскольку спор неподведомственен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу не издавался. Истец ссылался на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

16. Лазарева обратилась в суд с требованием к работодателю и его директору о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда. Лазарева ссылалась на то, что ей было обещано устройство на работу на заводе, где были вакантные должности, соответствующие ее специальности и квалификации. Кроме того, из резолюции директора на ее заявлении следовало, что управление кадров должно уточнить должность для ее приема на работу, но это указание выполнено не было, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся с директором завода в связи с тем, что на протяжении длительного времени она настаивала на трудоустройстве на заводе.

Представитель завода не согласился с доводами Лазаревой, считая, что наличие вакантных мест на заводе значения в данном случае не имеет. Он настаивал на том, что данное дело не подведомст-

венно суду, сослался на то, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу. Лазарева, по мнению ответчика, не может в судебном порядке оспаривать отказ в приеме на работу, причину которого она не требовала указать в письменной форме. Однако Лазарева, опровергая утверждение ответчика, ссылалась на ст. 46 Конституции РФ, гарантирующую каждому судебную защиту его прав и свобод.

Как, по Вашему мнению, следует определить подведомственность данного дела, должен ли суд его рассматривать?

17. Шувалов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате за вынужденный прогул и компенсации морального вреда. Шувалов указывал, что в связи с реорганизацией областной фирмы и организацией областной Ассоциации по производству и торговле стройматериалами он был приглашен в порядке перевода (согласно п. 5 ст. 77 ТК РФ) в указанную Ассоциацию на должность ведущего товароведа. Ему предложили заключить трудовой договор на один год, хотя работа не носила срочного характера, он вынужден был согласиться, не желая оставаться без работы.

Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что с истцом был заключен срочный трудовой договор, который закончился, и Шувалов был уволен согласно ст. 79 ТК РФ. Однако истец ссылался на то, что не учтены требования Закона, он устраивался на работу на неопределенный срок в порядке перевода, а трудовой договор был заключен на определенный срок в нарушение ст. 58 ТК РФ.

Как Вы оцениваете доводы истца и ответчика по данному трудовому спору? Какое решение вынесет суд?

18. Старший преподаватель академии Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате за вынужденный прогул. Савельева пояснила, что была уволена с работы по ст. 79 ТК РФ ввиду того, что на ее должность конкурс не объявлялся, хотя с ней был заключен трудовой договор на определенный срок, который в дальнейшем не перезаключался. Представитель ответчика не согласился с иском, ссылаясь на то, что со всеми лицами профессорско-преподавательского состава заключается срочный трудовой договор согласно действующему Федеральному закону. Поскольку должность старшего преподавателя, которую занимала Савельева, была исключена из штатного расписания, конкурс на нее не объявлялся.

Савельева была уволена в связи с истечением срока трудового договора согласно ст. 79 ТК РФ.

Дайте оценку доводам истца. Как Вы считаете, истечение срока избрания по конкурсу влечет за собой автоматическое истечение срока действия трудового договора или служит основанием для проведения конкурса?

19. Главный инженер организации Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что он ошибочно уволен по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, поскольку он не является ни руководителем, ни заместителем руководителя организации. Представитель ответчика иск не признал и пояснил, что, согласно Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, главный инженер организации (юридического лица) является первым заместителем руководителя организации, что отражено и в его должностной инструкции.

Однако истец, настаивая на исковых требованиях, ссылался на то, что ни в штатном расписании, ни в должностной инструкции, ни в приказе о приеме на работу не определен его правовой статус, подтверждающий, что он является заместителем руководителя организации.

Каков порядок увольнения по п. 10 ст. ч. 1 81 ТК РФ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Коллективные трудовые споры

1. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО «Сибмашзавод» между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

2. Генеральный директор ОАО «Связист» обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры.

Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылался на то, что несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации?

3. Трудовой коллектив Гидрографической базы выдвинул на своей конференции 10 марта требования об увеличении в связи с инфляцией заработной платы и ее индексации. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму вопросу достигнуто не было.

На конференции 13 марта трудовой коллектив принял решение начать бессрочную забастовку с 10 июня и предупредил об этом начальника базы 14 мая.

Начальник Гидрографической базы обратился в краевой суд с иском к стачечному комитету, созданному на конференции и уполномоченному трудовым коллективом возглавить забастовку, о признании забастовки незаконной. Истец ссылался на то, что забастовка повлечет за собой приостановку работы базы, из-за чего значительно повысится опасность аварийности судов. в том числе следующих с грузом в г.Норильск, по участку пути обслуживаемому базой.

Как, по Вашему мнению, может быть разрешен подобный конфликт? Какое решение Вы бы вынесли на месте судьи?

4. Докеры-механизаторы морского торгового порта 30 января выдвинули на общем собрании два требования: произвести справедливое распределение дополнительной прибыли в размере 3 млн руб. и установить тарифную ставку — 50 руб. в час. В этот же день указанные требования были переданы руководству порта.

Вопрос о перераспределении дополнительной прибыли в указанной сумме был урегулирован. В отношении другого требования — об увеличении тарифной ставки — стороны к согласию не пришли.

Коллектив докеров-механизаторов предупредил руководителя порта, что, в случае невыполнения их требований, они проведут предупредительную забастовку и оставляют за собой право на последующую забастовку до выполнения всех требований. С 14 по 18 февраля была проведена забастовка.

Руководитель порта обратился в областной суд с заявлением о признании указанной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что коллективом докеров-механизаторов не соблюден порядок и условия проведения забастовки. Вопрос о повышении тарифной ставки до указанного размера не обсуждался на примирительной комиссии 31 декабря предыдущего года, а на заседании этой же комиссии 12 января вопрос был отложен до 14 февраля. Посредник для переговоров сторонами не приглашался. Трудовой арбитраж не создавался, так как коллектив не ставил вопроса о его создании и не выдвигал своих представителей для участия в нем.

Представители коллектива докеров-механизаторов пояснили, что трудовой арбитраж не создавался по вине руководства порта, а комиссия, подобная арбитражу, была создана в составе, определенном распоряжением главы администрации области. Эта комиссия рассматривала спор 13 января, в результате чего и был урегулирован спорный вопрос о перераспределении 3 млн руб. прибыли.

Обоснован ли иск руководителя порта? Каково Ваше мнение по существу данного спора и по процедуре его разрешения?

5. В ОАО «Летное предприятие» возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора.

Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря за-

бастовки, повторив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации.

Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур.

Кроме того, из предоставленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Какие правовые механизмы должны быть использованы при рассмотрении данного конфликта?

6. Государственное унитарное предприятие «Облэнерго» обратилось в суд с заявлением о признании незаконной забастовки, объявленной с 24 декабря работниками филиала ГУП, ссылаясь на то, что 3 декабря на конференции трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в области работнику 1-го разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря г. Данные требования работодателю письменно направлены не были.

20 декабря забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, при этом в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом были предъявлены дополнительные требования к работодателю о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80—100% времени забастовки. При объявлении забастовки предложения по минимуму необходимых работ не были представлены.

24 декабря 2009 г. работниками филиала была начата забастовка, в городе была отключена горячая вода.

Работодатель просил суд признать начатую 24 декабря 2009 г. забастовку незаконной.

Предложите свой вариант решения суда.

Раздел 17

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Методические указания

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные Законом, то применяются нормы международного договора.

Это очень важное в практическом плане положение, в соответствии с которым *вопросы международно-правового регулирования труда являются «сквозными» для всех разделов трудового права России*. Студентам необходимо это учитывать при изучении курса.

Международные договоры РФ с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории.

Источниками международно-правового регулирования труда являются правовые акты различного уровня, в той или иной степени регулирующие вопросы отношений в сфере труда, принятые различными международными организациями. Эти акты распространяют свое действие на страны, их подписавшие и (или) признающие.

Принципиальное значение среди этих актов имеют акты ООН. Это, прежде всего, Всеобщая декларация прав человека и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Специализированным учреждением ООН является МОТ. Важнейшими документами, регламентирующими ее деятельность, являются Устав¹ и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда².

Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех ее органов базируется на основе трехстороннего представительства — от правительств, представителей работников и предпринимателей.

Деятельность МОТ многообразна, но традиционно в основе задач МОТ лежали нормотворческая деятельность и сотрудничество с государствами-членами, а также с организациями предпринимателей и трудящихся. Акты, принятые МОТ, являются одним из главных источников международно-правового регулирования труда.

Международно-правовые нормативные акты в сфере труда можно классифицировать по ряду основных направлений, которые они регулируют:

- защита основных прав и свобод человека в области труда;
- защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы;
- защита трудовых прав в области условий и охраны труда;
- сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие международно-правового регулирования труда.
2. Каково значение международно-правового регулирования труда?
3. Охарактеризуйте субъекты международно-правового регулирования труда.
4. Охарактеризуйте источники и принципы международно-правового регулирования труда.

¹ См.: Устав Международной организации труда. — Женева, 1986.

² См.: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. — Женева, 1998.

5. Дайте общую характеристику конвенциям и рекомендациям МОТ о труде и предложите их классификацию.

6. Каково взаимодействие международных и национальных норм о труде?

Литература

Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. *Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement. Recommendations for Russia from the European Experience.* — М., 2005.

Аметистов Э.М. Международное право и труд. — М., 1982.

Анишина В.И. Применение российским судами международных трудовых норм: Учеб.-методич. пособ. — М., 2003.

Валитов М.Г., Силин А.А. Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. — М., 2005.

Вестник трудового права и права социального обеспечения. Выпуск 4: Международное трудовое право и право социального обеспечения / Под ред. А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой. — Ярославль, 2006.

Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика. — М., 1998

Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). — М., 1992.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации, принятая на 86-й сессии Международной конференции труда. — Женева, 1998.

Иванов С.А. Проблема международного регулирования труда. — М., 1964.

Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: Учеб. пособ. — М., 2009.

Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. — М., 2008

Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. — М., 1998.

Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда). — М., 1995.

Киселев И.Я. Международный труд. — М., 1997.

Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М., 1999.

Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. — М., 2005.

Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: международные нормы труда. — М., 2005.

Киселев И.Я. Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения (обзор зарубежного опыта). — М., 1997.

Конвенции и рекомендации, принятые МОТ. 1919—1967 гг. — Женева. МБТ, 1966.

Конвенции и рекомендации, принятые МОТ с 1967 года. — Женева. МБТ, 1983.

Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / Под ред. В.М. Лебедева. — М., 2007.

Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (Опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / Под ред. В.М. Лебедева. — М., 2009.

Люттов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. — М., 2009.

Марченко М.Н., Дерябина Е.М. Право Европейского Союза: вопросы истории и теории. — М., 2010.

Международная научная конференция «Теоретические проблемы современного трудового права и права социального обеспечения: международные и национальные аспекты». — Вильнюс, 2009.

Международная организация труда. Россия и Международная организация труда: перспективы взаимовыгодного сотрудничества. Доклады, комментарии, справочные материалы: Материалы конференции 26 ноября 2003 года, г. Москва / Под ред. Т.В. Ярыгиной. — М., 2003.

Национальная государственность и европейские интеграционные процессы: В 2 т. Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе: сб. науч. тр. — Минск, 2008.

Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / Отв. ред. М.В. Каргалова, К.Д. Крылов. — М., 2003.

Присекина Н.Г. Дискриминация в международном трудовом праве: Учеб. пособ. — Владивосток, 2002.

Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. — Женева, 1995.

Сиволдаев И.В. Европейская социальная хартия должна быть ратифицирована Россией. — Воронеж, 2008.

Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. European Union Labor and Social Law: Documents and Materials. — М., 2005.

Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. — М., 2002.

Черняева Д.В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): Учеб. пособ. — М., 2010.

Шестерякова И.В. Коллизионные нормы и международные трудовые отношения. — Саратов, 2007.

Шестерякова И.В. Международно-правовое регулирование труда. — Саратов, 2004.

Архипов В.В. Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ // Трудовые споры. — 2006. — № 12.

Богатыренко З.С. Декларация МОТ 1998 года и действие механизма ее реализации // Труд за рубежом. — 2007. — № 4.

Головина С.Ю., Кучина Ю.А. О соблюдении международных трудовых стандартов в трудовых кодексах государств ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. — 2009. — Пилотный выпуск.

Горохов Б.А., Маврин С.П. Российское трудовое законодательство и международное трудовое право // Правоведение. — 2004. — № 6.

Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. — 2001. — № 1.

Жильцов М.А. Преодоление дефектов трудового права России Европейским судом по правам человека // Трудовое право в России и за рубежом. — 2009. — Пилотный выпуск.

Жильцова Ю.В. Правовое регулирование трудовых отношений в Китайской Народной Республике и Российской Федерации: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право в России и за рубежом. — 2009. — Пилотный выпуск.

Иванов С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. — 1997. — № 7.

Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. — 1994. — № 8, 9.

Куренной А.М. Глобализация и трудовое право: как найти общий знаменатель? // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы: В 2 т. Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе: сб. науч. тр. — Минск, 2008.

Куренной А.М. Правовое регулирование труда в России и за рубежом: можно ли говорить о реальном сближении? // Материалы международной научно-практической конференции «Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения». — М., 2010.

Липковская В.В. Зарубежный опыт применения соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 2.

Мионов В.К. Правовые вопросы коллективного трудового договора в странах Восточной Европы // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 1.

Нурмагамбетов А.М. Концепция правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 по 2020 года и развитие трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 1.

Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Международной научно-практической конференции / Под. ред. К.Н. Гусова. — М., 2006.

Черняева Д.В. Правовое регулирование труда работников международных организаций // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 1.

Шестерякова И.В. Защита трудовых прав граждан российскими и международными нормами // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Международной научно-практической конференции / Под. ред. К.Н. Гусова. — М., 2006.

Шестерякова И.В. Унификация и гармонизация правового пространства в сфере международного трудового права // Российский ежегодник трудового права. — 2006. — № 2 / Под ред. Е.Б. Хохлова. — СПб., 2007.

Принятые сокращения¹

АПК — Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2002 г. (в ред. от 9 марта 2010 г.)

БВС РФ — Бюллетень Верховного Суда РФ

ГК — Гражданский кодекс РФ, часть первая от 30 ноября 1994 г. (в ред. от 27 декабря 2009 г.); часть вторая от 26 января 1996 г. (в ред. от 17 июля 2009 г.); часть третья от 26 ноября 2001 г. (в ред. от 30 июня 2008 г.); часть четвертая от 18 декабря 2006 г. (в ред. от 24 февраля 2010 г.)

ГПК — Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. (в ред. от 9 марта 2010 г.)

Закон о государственной службе — Федеральный закон от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 14 февраля 2010 г.)

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. (в ред. от 27 декабря 2009 г.) «О занятости населения»

Закон о защите инвалидов — Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. (в ред. от 24 июля 2009 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Закон о Крайнем Севере — Закон РФ от 19 февраля 1993 г. (в ред. от 24 июля 2009 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

Закон о правовом положении иностранцев — Федеральный закон от 25 июля 2002 г. (в ред. от 27 декабря 2009 г.) № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. (в ред. от 30 декабря 2008 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Закон об АО — Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. (в ред. от 27 декабря 2009 г.) «Об акционерных обществах»

Закон об образовании — Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 г. (в ред. от 27 декабря 2009 г.) «Об образовании»

Закон об обязательном социальном страховании — Федеральный закон от 24 июля 1998 г. (в ред. от 28 ноября 2009 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Закон об ООО — Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. (в ред. от 27 декабря 2009 г.) «Об обществах с ограниченной ответственностью»

КоАП — Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. (в ред. от 5 апреля 2010 г.)

РФ — Российская Федерация

СЗ РФ — Собрание законодательства РФ

ТК — Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. (в ред. от 25 ноября 2009 г.)

ФЗ — Федеральный закон

¹ Основные нормативные правовые акты, на которые имеются ссылки в практике, приведены с указанием даты их принятия и даты последней редакции.

Содержание

Предисловие.....	3
------------------	---

Раздел 1 ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания.....	7
Контрольные вопросы.....	21
Литература.....	22
Нормативные акты.....	23
Задачи.....	24

Раздел 2 ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания.....	26
Контрольные вопросы.....	42
Литература.....	43
Нормативные акты и акты судебной практики.....	44
Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общеизвестных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».....	45
Задачи.....	57

Раздел 3 ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания.....	59
Контрольные вопросы.....	78
Литература.....	79
Нормативные акты и судебная практика.....	81
Конституция Российской Федерации.....	83
Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».....	86
Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».....	97
Задачи.....	136

Раздел 4 СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Методические указания.....	139
----------------------------	-----

Контрольные вопросы	168
Литература	169
Нормативные акты и судебная практика	170
Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	171
Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации»	172
Федеральный закон от 8 мая 1996 г. «О производственных кооперативах»	174
Задачи	177

Раздел 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Методические указания	180
Контрольные вопросы	198
Литература	199
Нормативные акты	200
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	201
Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»	224
Задачи	232

Раздел 6

РЫНОК ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Методические указания	237
Контрольные вопросы	245
Литература	246
Нормативные акты	248
Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»	250
Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»	286
Порядок регистрации безработных граждан	309
Положение об организации общественных работ	317
Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	322
Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест в городе Москве»	325
Положение о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации	328
Задачи	331

**Раздел 7
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Методические указания	336
Контрольные вопросы	360
Литература	361
Нормативные акты и судебная практика	363
Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. «О трудовых книжках»	366
Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудоустройственной книжки и обеспечения ими работодателей	371
Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкций по заполнению трудовых книжек»	382
Задачи	391

**Раздел 8
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Методические указания	416
Контрольные вопросы	420
Литература	421
Нормативные акты	421
Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»	423
Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей	424
Постановление Минтруда России от 12 июля 1999 г. № 22 «Об установлении продолжительности рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации»	432
Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации	432
Задачи	450

**Раздел 9
ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Методические указания	453
Контрольные вопросы	464
Литература	465
Нормативные акты	465
Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»	467
Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера»	468

Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»	469
Федеральный закон от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, полным кавалерам ордена Трудовой Славы»	469
Постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»	470
Задачи	470

Раздел 10

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Методические указания	475
Контрольные вопросы	482
Литература	483
Нормативные акты	484
Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»	487
Постановление Правительства РФ от 5 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 РФ и по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»	491
Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений	493
Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы	497
Задачи	504

Раздел 11

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Методические указания	509
Контрольные вопросы	518
Литература	518
Нормативные акты	519
Закон РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» ...	522
Положение об особенностях направления работников в служебные командировки	526
Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»	533

Постановление Правительства РФ от 4 марта 2003 г. № 140 «О порядке и размерах возмещения расходов некоторым участникам производства по делам об административных нарушениях и оплате их труда»	535
Постановление Совета Министров РСФСР от 14 июля 1990 г. № 245 «Об утверждении Инструкции о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд»	537
Задачи	539

Раздел 12

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Методические указания	543
Контрольные вопросы	551
Литература	552
Нормативные акты.....	553
Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»	554
Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации.....	557
Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии.....	567
Устав о дисциплине работников морского транспорта	571
Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации.....	577
Задачи	585

Раздел 13

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Методические указания	590
Контрольные вопросы	598
Литература	599
Нормативные акты.....	600
Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»	601
Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении 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»	607

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества	609
Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности	613
Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества	615
Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности	617
Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»	621
Задачи	625

Раздел 14 ОХРАНА ТРУДА

Методические указания	631
Контрольные вопросы	637
Литература	638
Нормативные акты	638
Задачи	640

Раздел 15 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Методические указания	644
Контрольные вопросы	652
Литература	653
Нормативные акты	654
Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»	655
Перечень должностных лиц федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях	669
Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях при осуществлении надзора и контроля за полнотой и качеством осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации полномочий в области содействия занятости населения	673

Приказ Роструда от 24 декабря 2009 г. № 331 «Об утверждении типовых форм документов»	674
Задачи	676

Раздел 16
ТРУДОВЫЕ СПОРЫ. РАССМОТРЕНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Методические указания	680
Контрольные вопросы	704
Литература	705
Нормативные акты	707
Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»	710
Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»	720
Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»	722
Воздушный кодекс Российской Федерации	723
Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. «О порядке разработки и утверждения Перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»	724
Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах	724
Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 7 октября 2003 г. № 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса»	726
Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудоого спора примирительной комиссией	731
Протокол заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудоого спора между	737
Протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон по рассмотрению коллективного трудоого спора между	739
Памятка членам примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудоого спора	742
Отношения членов примирительной комиссии со сторонами коллективного трудоого спора	742
Личные качества члена примирительной комиссии	743
Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудоого спора с участием посредника	744

Протокол заседания представителей.....	747
Протокол совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора между.....	749
Протокол разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора между.....	751
Памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров.....	753
Отношения посредника со сторонами коллективного трудового спора.....	753
Личные качества посредника.....	754
Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.....	755
Протокол заседания представителей.....	759
Протокол заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками и работодателем.....	762
Памятка лицам, привлекаемым в качестве трудовых арбитров к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража.....	764
Задачи.....	765

Раздел 17

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Методические указания.....	777
Принятые сокращения.....	783

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

ПРАКТИКУМ

Учебное пособие

Под редакцией
доктора юридических наук, профессора И.К. Дмитриевой
и доктора юридических наук, профессора А.М. Куренного

Второе издание, переработанное и дополненное

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ЮСТИЦИНФОРМ»

(юридическая, экономическая и другая деловая литература;
журналы «Право и экономика»,
«Вестник Арбитражного суда города Москвы»)

Главный редактор
В.А. Вайпан

Генеральный директор
В.В. Прошин

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ «ПРАВОВЕДЕНИЕ»

Редактор
Л.Ю. Стоянова

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.010271.09.08 от 25.09.2008 г.

Подписано в печать 09.09.2010. Бумага офсетная.
Формат 60х90/16. Гарнитура «Ньютон». Печать офсетная. Печ.л. 49,5.
Тираж 1000 экз. Заказ №

С полным ассортиментом продукции Юстицинформ
вы можете ознакомиться на сайте издательства в разделе «Прайс-лист»
<http://www.jusinf.ru>

ЗАО «Юридический Дом «Юстицинформ»

111024, г. Москва, ул. Энтузиастов 2-я, д. 5
Тел.: (495) 232-12-42
E-mail: pravoeson@jusinf.ru
info@jusinf.ru (по вопросам маркетинга и приобретения книг)
www: <http://www.jusinf.ru>

Издательский дом «Правоведение»

129110, г. Москва, Проспект Мира, д. 72
Тел.: (495) 930-44-53

Отпечатано в ОАО «Издательско-полиграфический комплекс
"Ульяновский Дом печати"»
432980, г. Ульяновск, ул. Гончарова, 14
Тел.: (8422) 41-12-14, Факс: 41-11-32