

Серия
• Высшее образование •

**М.Б. Смоленский,
Е.Е. Тонков,
М.В. Мархгейм,
И.А. Грабовский**

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рекомендовано Международной Академией науки и практики организации производства в качестве учебника для студентов высших учебных заведений

Ростов-на-Дону
«Феникс»
2011

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405я73
КТК 0766
Т78

Рецензенты:

д.ю.н., профессор *И.Н. Куксин*;
д.ю.н., профессор *Ю.Н. Стариков*

Авторы:

д.с.н, к.ю.н., профессор *М.Б. Смоленский*;
д.ю.н., профессор *Е.Е. Тонков*;
д.ю.н., профессор *М.В. Мархгейм*;
к.ю.н., доцент *И.А. Грабовский*

Т78

Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский [и др.]. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 491 с. – (Высшее образование).

ISBN 978-5-222-17965-9

Учебник подготовлен в соответствии с государственной образовательной программой курса «Трудовое право Российской Федерации» для лиц, обучающихся по специальности «Юриспруденция», а также для студентов неюридических вузов, где преподается данный курс.

Предназначен для студентов, аспирантов и преподавателей вузов и факультетов, колледжей, для специалистов в области трудового права, а также для всех читателей, интересующихся проблемами трудового права.

© Смоленский М.Б., Тонков Е.Е.,
Мархгейм М.В., Грабовский И.А., 2011
© Оформление: ООО «Феникс», 2011

Предисловие

В последнее время вышла в свет целая серия учебников, учебных пособий, курсов лекций, иных печатных изданий по трудовому праву. В них достаточно основательно, нередко на высоком научно-техническом уровне освещаются основные вопросы этой дисциплины, осмысливаются глубокие перемены, происходящие в общественной организации труда.

Однако при всем обилии и разнообразии литературы по трудовому праву данный учебник представляет практический и научный интерес по ряду причин.

Учебник по трудовому праву Российской Федерации представляет собой сборник теоретических и практических материалов по вопросам трудовых правоотношений на современном этапе. В данном издании восприняты и развиты многие методические приемы, способы изложения сложных проблем трудового права, проверенные опытом и временем, строгая логическая последовательность и ясность изложения, четкие и краткие научные определения.

После каждой главы предлагаются тесты по общей и особенной части трудового права, которые являются продолжением углубленного анализа теоретических и практических вопросов по изучаемой дисциплине.

В учебном процессе тесты могут использоваться как на семинарских занятиях, так и в целях проверки промежуточных и итоговых знаний студентов. Это дает возможность более точно определить степень усвоения знаний пройденного материала, в том числе Трудового кодекса РФ, федеральных законов, Указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, постановлений Министерства здравоохранения и социального развития РФ, содержащих нормы трудового права, а также постановлений Пленума Верховного Суда РФ.

В заключение дается краткий дидактический словарь терминов, используемых для усвоения пройденного материала и решения тестовых заданий.

ГЛАВА 1. Понятие трудового права, предмет и метод трудового права

§ 1.1. Понятие и предмет трудового права

Трудовое право – одна из важных отраслей права, регулирующая трудовые отношения работников и работодателей, а также иные, непосредственно связанные с трудом отношения.

Трудовое право – объемная и сложная отрасль права РФ, играющая первостепенную роль в регулировании трудовых отношений работников и работодателей независимо от их организационно-правовых форм.

С трудовым правом приходится иметь дело должностным лицам, администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, т.е. довольно широкому кругу лиц, и, конечно, всем работникам.

Любой общественно-полезный труд имеет огромное значение в жизни каждого человека и общества в целом, так как человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Всё развитие человеческого общества опосредовано развитием труда и его организации. Как правило, чем выше организация труда, его техническая оснащенность, а следовательно, и производительность, тем больше в распоряжении общества продуктов труда, а значит, – и выше его благосостояние. Без труда невозможна и сама человеческая жизнь.

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая вместе с тем развивает и преобразует его самого. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс и вся наша цивилизация – результат труда многих поколений людей.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.

Однако не каждый труд связан с трудовой деятельностью и нормами трудового права. Так, труд на личном садовом участке, труд домохозяйки по уборке собственной квартиры, стирке, приготовлению еды для себя и своей семьи, труд учащегося по освоению знаний – всё это общественно-полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового права.

Труд может быть индивидуальным и в общественной кооперации труда.

Общественная организация труда – это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т.д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т.д.). Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы, работу техники, машин). Здесь применяются технические правила, которые в разных странах могут быть одинаковыми. Право регулирует социальную сторону общественной организации труда – общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

Индивидуальный предприниматель, являясь собственником средств производства и одновременно обладая рабочей силой, которой распоряжается,

трудится самостоятельно, индивидуально. Здесь нет места трудовым отношениям, отсутствует совместный (коллективный) процесс труда.

Таким образом, **трудовые отношения** – это общественные отношения, в которые работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т.е. чужого труда.

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве:

1) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;

2) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Это основная группа отношений, регулированию которых посвящена гл. 2 Трудового кодекса РФ. Основным предметом этих отношений – работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении правилам трудового распорядка данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевою часть производственных отношений, так как возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

Следующая группа отношений Трудовым кодексом РФ определяется как непосредственно связанные, с трудовыми отношениями. К ним относятся:

1) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

2) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

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

4) отношения надзорных и контрольных органов с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

5) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой;

7) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, разрешающий данный спор.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемых нормами трудового права, необходимо отличать от предмета науки трудового права и учебного курса.

У них предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

§ 1.2. Метод трудового права

Если предмет трудового права указывает на род, вид общественных отношений, которые регулируются нормами трудового права, то метод трудового права показывает, как и какими правовыми приемами и средствами производится регулирование трудовых отношений.

Метод каждой отрасли права имеет свои особенности, т.е. присущий только ей комплекс способов правового регулирования труда. Специфика метода трудового права отличает эту отрасль от других отраслей права.

Таким образом, **методом трудового права** называется комплекс способов правового регулирования, т.е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде и на производстве в нужном для общества направлении.

Исходя из общей теории права, метод правового регулирования трудовых отношений выражается в следующих признаках:

- 1) в своеобразии оснований возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений;
- 2) в юридически общем положении участников трудовых правоотношений;
- 3) в характере установления прав и обязанностей;
- 4) в способах защиты прав и средствах обеспечения обязанностей сторонами трудовых правоотношений.

Первый признак метода трудового права проявляется в договорном возникновении трудовых правоотношений, в том числе в случаях и порядке, установленных законодательством или иным нормативным актом, содержащим нормы трудового права, или уставом (положением) организации: избрания на должность; избрания по конкурсу; судебного решения о заключении трудового договора и др.

Второй признак метода трудового права проявляется в особенности общего юридического положения субъектов трудовых правоотношений – их равенстве при заключении трудового договора; в подчинении работников в процессе выполнения ими трудовых функций правилам внутреннего трудового распорядка, с одной стороны, а с другой – в обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, или иным нормативно-правовым коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Третий признак метода трудового права характеризуется сочетанием централизованного (общего и отраслевого) регулирования трудовых отношений с локальным регулированием при участии трудовых коллективов и профсоюзов в данном процессе. Централизованное регулирование трудовых отношений выражается в издании государством законодательных актов и иных правовых норм в области труда. Среди локальных нормативных актов о труде важнейшее место занимают коллективный договор, различные соглашения.

Четвертый признак метода трудового права связан со спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей. При нарушении трудовых прав работника со стороны работодателя вопрос об их восстановлении решается специальным органом (комиссия по трудовым спорам), при участии профсоюзов или в судебном порядке. Надлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей обеспечивается специфическими для трудового права средствами – мерами дисциплинарной и материальной ответственности.

К этим общим признакам метода трудового права можно добавить еще два признака метода, отражающих специфику трудового права:

1) участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

2) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 Трудового кодекса, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников). Дифференциация правового регулирования труда (т.е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения), являются следующие:

- вредность и тяжесть условий труда;
- климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;
- субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его детородная функция и материнская роль), а также социальная роль одинокой матери (одинокоего отца), лиц с семейными обязанностями, психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченная трудоспособность инвалидов;
- специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников;
- особенность трудовой связи членов производственных кооперативов, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица;
- особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;
- специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

Специальные нормы дифференциации трудового права – трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) – позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные их трудовые права и обязанности.

§ 1.3. Система трудового права

Система отрасли права – это ее внутренняя структура, обеспечивающая наилучшее расположение правовых норм для четкого и правильного понимания. В ней нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты, пединституты) и последовательно располагаются по динамике возникновения и развития трудового **отношения**. Система отрасли трудового права делится на Общую и Особенную части. Имеется также Специальная часть.

Общая часть включает правовые нормы, определяющие:

- предмет и метод трудового права;

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

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

К трудовым отношениям относятся следующие правовые институты:

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

Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, составляют следующие правовые институты:

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

Система трудового права, ее Общая и Особенная части, закреплена в различных формах, и прежде всего, в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Специальная часть системы трудового права включает принципы и нормы международного права и международные договоры, ратифицированные Российской Федерацией. Международные договоры, согласно ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, следует рассматривать как приоритетные перед внутренним трудовым законодательством в области трудовых отношений.

«Система отрасли трудового права», «система науки, учебного курса» и «система трудового законодательства, структура кодификационных актов» – взаимосвязанные, но не идентичные понятия.

Как предмет трудового права, так и система данной отрасли не являются раз и навсегда данными. Они изменяются с развитием общества, трудовых отношений в обществе. Эти изменения условно можно объединить в следующие группы.

Первая группа характеризуется «отпочкованием» от трудового права норм другой, относительно новой отрасли – права социального обеспечения, которую студенты изучают после завершения учебного курса «Трудовое право».

Вторая группа в системе трудового права иллюстрирует процессы формирования в ней новых институтов, обеспечение занятости, социально-партнерских соглашений, коллективных трудовых споров и др.

Третья группа отражает эволюционные процессы, происходящие ныне в отдельных институтах, в частности, в сфере оплаты труда, времени отдыха, материальной ответственности, трудовых споров и порядка их разрешения и др.

Все эти перемены в системе обусловлены изменениями в предмете и методе правового регулирования.

§ 1.4. Функции трудового права

Функции трудового права – это основные направления воздействия его норм на поведение людей (волю, сознание) в процессе труда для достижения задач и целей данной отрасли.

Основная роль трудового права регулятивная и охранительная, т.е. в процессе труда на производстве устанавливаются такие правила поведения людей, которые отвечают задачам производства, охраняют труд работников, обеспечивают гарантии их основных трудовых конституционных прав. Трудовое право призвано способствовать повышению производительности труда, эффективности производства, укреплению дисциплины труда и улучшению условий труда и быта трудящихся.

Следует выделить специфические функции российского трудового права:

1) *социальная*, обеспечивающая занятость, реализацию и гарантию права на труд и другие трудовые конституционные права, безопасные условия и охрану труда: ограничение рабочего времени, определение оплаты труда, установление гарантий и компенсаций; 2) *защитная*, т.е. установление высокого уровня условий труда, надзор и контроль за исполнением норм трудового законодательства, охраны труда; порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, восстановление реально нарушенных трудовых прав. Эта функция трудового права действует практически на всех стадиях правового регулирования труда – от создания норм трудового права до восстановления нарушенных прав, и поэтому защитная функция отражена в нормах большинства институтов трудового права; 3) *хозяйственная, производственная*, направленная на обеспечение эффективности производства, улучшение качества его продукции, рациональное использование трудовых ресурсов (рабочей силы), укрепление трудовой дисциплины; конкретизируется в нормах институтов обеспечения занятости, трудового договора, дисциплины и оплаты труда, рабочего времени;

4) *воспитательная*, отражаемая в нормах о дисциплине труда, поощрениях за труд, дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника работодателю или работнику по вине работодателя;

5) *развития производственной демократии* путем участия работников в управлении предприятием, организацией, обеспечении прав профсоюзов и полномочий трудовых коллективов.

§ 1.5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

Трудовые отношения регулируются, как правило, трудовым правом. Это вытекает из предмета трудового права. Тем не менее, есть отношения, хотя и

связанные с трудом, но регулируемые другими смежными отраслями права, например гражданским и административным, а также правом социального обеспечения. Труд по подрядным договорам, авторским, изобретательским трудовое право не рейдирует: это предмет и сфера действия гражданского права. Но в практике производства часто заключают так называемые трудовые соглашения, по которым может проходить и трудовое правоотношение и гражданское. Необходимо их разграничивать, так как лишь на трудовые отношения распространяются нормы трудового права. А это значит – отпуска, оплата листов временной нетрудоспособности («больничных») и т.п.

Критерии разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений заключаются в следующем:

1) по предмету отношения. В трудовом отношении его предметом является процесс труда работника по определенной специальности, работа в общем трудовом процессе данного производства, а в гражданском – уже овеществленный результат труда (книга, картина, изобретение);

2) по подчинению работника в трудовом отношении правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплине труда данного производства, чего нет в гражданском отношении;

3) по обязанности администрации в трудовом отношении организовать труд и обеспечить его безопасные условия, чего нет в гражданском отношении;

4) по обязанности работника в трудовом отношении лично выполнять трудовую функцию, обусловленную договором, в гражданском правоотношении – у подрядчика могут быть субподрядчики и т.п.;

5) по обязанности работника соблюдать технологический процесс, существующий на данном предприятии. В гражданском отношении подрядчик сам выбирает метод и способ выполнения задания заказчика, за исключением тех случаев, когда заказчик указал в договоре, каким методом или способом должно быть выполнено задание.

С административным правом трудовое право соприкасается в регулировании труда государственных служащих, работников МВД, ФСБ, военнослужащих и работников, обучающихся без отрыва от производства.

Труд этих категорий работников регулируется нормами административного права, основа и метод которого – это власть одного субъекта правоотношения и подчинение ей другого субъекта данного правоотношения. К тому же в российском законодательстве нормативные акты об их труде – службе, несмотря на некоторое влияние трудового права, принято относить к административному праву.

Так, процесс назначения на должность и освобождения от государственной службы – это область административного права, а условия труда с определенными изъятиями и льготами по Федеральному закону «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» – это область трудового права. Труд военнослужащих, работников (офицеров) МВД и других силовых структур регулируют нормы не трудового, а административного права (воинские уставы, специальное законодательство о них). Труд работников, обучающихся без отрыва от производства, в том числе трудовые льготы по учебе, регулируют нормы трудового права, а их учебный труд в образовательном учреждении (заочном, вечернем) – нормы административного права.

Трудовое право имеет тесные связи и с правом социального обеспечения – сравнительно молодой отраслью современного российского законодательства. Долгое время прежний нормативный акт, регулирующий отношения в сфере труда – Кодекс законов о труде 1971 года в своей структуре содержал специальную главу «Государственное социальное страхование», которая предусматривала его распространение на всех работников и определяла виды их обеспечения пенсиями и пособиями по государственному социальному страхованию. Само же обеспечение, право на него, его размеры и условия устанавливались и устанавливаются нормами права социального обеспечения.

Эти две отрасли соприкасаются и в вопросах возмещения вреда в связи с несчастным случаем на производстве, а также в вопросах трудового стажа, который работник выработывает в процессе трудовой деятельности. В праве социального обеспечения общий и специальный стаж работника имеют большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий, для их размеров, а непрерывный стаж – для размера пособия по временной нетрудоспособности от общего заболевания.

§ 1.6. Основные принципы трудового права

Принцип права – это краткое отражение сути правовых норм.

Принципы трудового права – это закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи начала, которые пронизывают всё трудовое право, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют трудовое право в целом.

Принципы трудового права – это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Все принципы трудового права можно разделить на конституционные, отраслевые и межотраслевые.

В статье 2 Трудового кодекса РФ дано легальное закрепление формулировок основных принципов трудового права.

Основными принципами признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда, т.е. выполнения работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);
- запрещение дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
 - обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
 - сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
 - социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;
 - обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
 - обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
 - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;
 - обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
 - обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.
- Одновременно, в ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещена дискриминация в сфере труда.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, не может получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.

Гарантируется обеспечение равенства возможностей работников без всякого умаления, продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работ по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Принудительный труд запрещен. Согласно Конвенции МОТ № 29 «О принудительном и обязательном труде» (1930), принудительный или

обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

В статье 4 Трудового кодекса на основе ст. 37 Конституции РФ заложен принцип запрета принудительного труда.

В соответствии со ст. 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд представляет собой выполнение любой работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К *принудительному труду* относятся:

- нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

В сфере применения трудового законодательства принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь и нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров

Дидактическая единица

Тест № 1. Трудовое право регулирует _____ отношения:

- 1) общественно-экономические;
- 2) юридические;
- 3) трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения;
- 4) административно-управленческие.

Тест № 2. Материальная основа любого общества – это:

- 1) трудовая деятельность;
- 2) собственность в ее различных формах;
- 3) культура.

Тест № 3. *Взаимосвязь собственности, ее форм и труда проявляется в том, что:*

- 1) конкретная форма собственности определяет вид трудовой деятельности;
- 2) труд обуславливает собственность, от вида трудовой деятельности прямо зависит определенная форма собственности;
- 3) собственность в ее различных формах и труд взаимно обуславливают друг друга;
- 4) собственность и труд предопределены культурой, культура первична;
- 5) собственность и труд – экономические категории, вторичны.

Тест № 4. *Технология изготовления приборов относится к _____ организации труда:*

- 1) технической;
- 2) общественной;
- 3) технико-социальной;
- 4) общественно-технической.

Тест № 5. *Трудовое право регулирует общественные отношения в _____ организации труда:*

- 1) технической;
- 2) общественной.

Тест № 6. *Метод трудового права реализуется через:*

- 1) предмет трудового права;
- 2) принципы трудового права;
- 3) нормы трудового законодательства;
- 4) правоприменительные акты;
- 5) судебную практику.

Тест № 7. *В качестве социальной функции трудового права выступает _____ функция:*

- 1) защитная;
- 2) производственная;
- 3) воспитательная;
- 4) дисциплинарная.

Тест № 9. *Воспитательная функция трудового права отражается преимущественно в нормах институтов:*

- 1) трудового договора;
- 2) рабочего времени;
- 3) оплаты труда;
- 4) охраны труда;
- 5) дисциплины труда.

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

§ 2.1. Понятие источников трудового права

Источники трудового права представляют собой формы выражения норм трудового права.

Эти формы могут быть различными в зависимости от того, какой орган издает нормативный акт.

Таким образом, **источником трудового права** называется закон и иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы этой отрасли права. Источник трудового права является результатом нормотворческой деятельности уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров. В то же время он служит основой правоприменительной деятельности в сфере труда различных органов, должностных лиц и работодателей.

Система источников трудового права включает все источники трудового права: законы, подзаконные акты, вплоть до нормативных частей коллективных договоров, соглашений, классифицированных не только по предмету, но и по подчиненности, субординации актов. Все источники в их системе находятся в определенной взаимосвязи и взаимозависимости.

Система источников строится по системе отрасли трудового права, а последняя построена по предмету данной отрасли.

Весь комплекс источников трудового права называется трудовым законодательством, или законодательством о труде, которое непрерывно изменяется, совершенствуется в соответствии с изменениями, происходящими в сфере труда и во всем обществе, а также в международно-правовом регулировании труда.

Источники принято подразделять на виды в зависимости от органов, их принимающих, а следовательно, и от их юридической силы (иерархии). В этой связи среди источников трудового права следует различать: международные акты; Конституцию РФ, ТК РФ; иные федеральные законы; указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; акты федеральных органов исполнительной власти; конституции (уставы), законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ; акты органов местного самоуправления; локальные нормативные акты.

По содержанию и целевой направленности источники трудового права следует подразделять на нормативные акты: регулирующие общие вопросы трудового права (Конституция РФ, ТК РФ); регулирующие отдельные вопросы конкретных институтов, входящие в систему трудового права (например, Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 8-ФЗ «О Занятости населения в Российской Федерации»; регулирующие трудовые правоотношения специальных субъектов (например, Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

По сфере действия источники следует подразделять на: *федеральные* (акты органов РФ); региональные (акты субъектов РФ); *территориальные* (акты органов местного самоуправления) и *локальные* (акты конкретных организаций – коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда и т.д.).

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

- трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права,
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:
 - указами Президента Российской Федерации;
 - постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти;
 - нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
 - нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового законодательства, применяется ТК РФ.

§ 2.2. Разграничение полномочий в сфере трудовых и связанных с ними отношений

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов.

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

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

9) систему и порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, государственной экспертизы условий труда, подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

10) порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе и порядок возмещения вреда жизни и здоровью, причиняемых ему в связи с выполнением трудовых обязанностей;

11) виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

12) систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

13) особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

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

По вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта РФ по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ должен быть приведен в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом РФ.

Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, закрепленной в уставе предприятия, организации, учреждения (например, вводить правила трудового распорядка). Действие локальных нормативных актов о труде (коллективного договора, соглашения об охране труда, положения о премировании и т.д.) распространяется только на работников конкретного предприятия, организации, учреждения. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Большое значение в правовом регулировании труда имеют и международные договоры, ратифицированные РФ. Когда международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила, установленные международным договором. Таким образом, ч. 4. ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ устанавливается приоритет международно-правового регулирования над внутригосударственным правовым регулированием отношений в сфере труда.

§ 2.3. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени

Важное практическое значение для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, имеет установление времени начала и окончания срока их действия.

Нормы и положения Конституции РФ, регламентирующие социально-трудовые отношения, вступают в силу, как и другие статьи этого основного источника российского права, со дня официального ее опубликования по результатам всенародного голосования. День всенародного голосования 12 декабря 1993 г. считается днем принятия Конституции РФ. Законы и другие правовые акты, действовавшие на территории России до вступления в силу Конституции РФ, применяются в части, не противоречащей Конституции РФ. Отдельные нормативные положения Конституции РФ, как и сама она в целом, действуют до принятия в установленном порядке новой Конституции либо до принятия конституционного федерального закона, вносящего изменения и дополнения в эти положения.

Федеральные законы о труде вступают в силу, как правило, с той даты, которая определена органом, принявшим закон.

В соответствии с Федеральным законом от 14 июня 1994 г. «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания», если в федеральном законе не предусмотрен срок введения его в действие, он вступает в силу на всей территории РФ одновременно по истечении 10 дней со дня его опубликования. Опубликование этих законов производится в информационном бюллетене «Собрание законодательства Российской Федерации». Кроме того, федеральные законы публикуются в «Российской газете».

Акты Президента РФ в соответствии с Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти», если они имеют нормативный характер, вступают в силу на всей территории России одновременно по истечении 7 дней после их опубликования в официальных изданиях. Указанные сроки вступления нормативных актов в силу не применяются в тех случаях, когда при принятии установлен другой срок введения их в действие. Вышеназванным Указом Президента РФ установлено, что акты Правительства РФ вступают в силу со дня их подписания Председателем Правительства РФ.

Особый порядок вступления в силу установлен для нормативных актов центральных органов государственного управления Российской Федерации.

В соответствии с Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. акты, затрагивающие права, свободы и законные интересы граждан или носящие межведомственный характер и прошедшие государственную регистрацию в Минюсте РФ, подлежат официальному опубликованию. Официальное опубликование актов осуществляется не позднее 10 дней после их государственной регистрации.

Акты, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут

за собой правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения каких бы то ни было санкций к гражданам или учреждениям.

Акты социального партнерства – генеральные соглашения, отраслевые (тарифные) соглашения и другие – вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Срок действия соглашений не может превышать трех лет.

Локальные нормативные акты не имеют строго установленных временных границ своего действия. Однако для некоторых актов трудовое законодательство все же такие границы регламентирует; так, например, коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре. Этот договор заключается на срок от одного года до трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменений и дополнений в действующий. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

Закон и нормативные правовые акты прекращают свое действие по следующим основаниям:

- 1) истечение срока действия;
- 2) вступление в силу другого правового акта равной или высшей юридической силы;
- 3) отмена данного акта другим равной или высшей юридической силы.

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

Впервые Трудовой кодекс Российской Федерации содержит легальный порядок течения сроков отношений в сфере труда. Согласно ст. 14 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 1) течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей;
- 2) течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

§ 2.4. Действие нормативных актов в пространстве

Действие нормативно-правовых актов о труде в пространстве связывается с распространением их юридической силы на всю территорию Российской Федерации или какую-либо ее часть. Нормативно-правовые акты, принимаемые

на федеральном уровне, действуют на всей территории Российской Федерации. Согласно ст. 67 Конституции РФ, территория Российской Федерации включает в себя территории ее субъектов, внутренние воды и территориальное море, воздушное пространство над ними. Российская Федерация обладает суверенными правами и осуществляет юрисдикцию на континентальном шельфе и в исключительной экономической зоне РФ в порядке, определяемом федеральным законом и нормами международного права.

Таким образом, правовое пространство для действия источников трудового права России прочно связано с понятием «территория». Имеется в виду территория государства – Российской Федерации; территория субъектов Федерации; территория конкретной организации. В соответствии с этим «свое» правовое пространство имеют федеральные нормативные акты о труде, акты субъектов Федерации и локальные нормативные акты, а также акты органов местного самоуправления.

Федеральные законы и другие нормативные акты о труде имеют одинаковую силу на территории всех субъектов РФ. Законы о труде и иные нормативные акты субъектов РФ действуют лишь на их территории (республики, края, области и т.п.). При расхождении закона субъекта Федерации с федеральным законом действует закон РФ. Таким же образом должен решаться вопрос в случаях коллизии иных одновидовых нормативных актов.

Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются на определенные местности, составляющие часть их территории, не всегда совпадающей с территорией субъектов Федерации. К ним, например, относятся нормативные акты о труде для работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, для работников пустынных, полупустынных и высокогорных районов и т.п.

Характерной особенностью локальных нормативных актов о труде является то, что они распространяются в пределах организации, их издавшей.

§ 2.5. Действие нормативных актов о труде по категориям работников

Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются и обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности.

Когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства.

Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если, согласно ТК РФ, они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- 1) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- 2) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- 3) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;

4) других, лиц, если это установлено федеральным законом.

Особый порядок имеет правовое регулирование трудовых отношений с участием иностранных лиц. На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Трудовое законодательство России характеризует принцип единства и дифференциации, из которого следует, что правовые нормы в сфере труда делятся на две группы:

а) *общие нормы*, распространяющиеся на всех работников наемного труда;
б) *специальные нормы*, которые распространяются на отдельные категории работников (женщин; подростков; лиц, занятых в отдельных отраслях народного хозяйства; временных работников и т.д.) бюджетной сферы; лиц, работающих на тяжелых и вредных работах; временных и сезонных работников и т.п.

Дифференциация трудового законодательства по категориям работников объективно выражается либо в виде выделения особых глав в ТК РФ (например, глава 41 «Труд женщин», глава 42 «Труд молодежи»), либо в виде общего раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», либо путем принятия особого нормативного акта.

Дифференциация по категориям работников сводится к тому, что специальными нормами для них устанавливаются:

особый, по сравнению с общим, порядок приема на работу и увольнения; особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха; льготы и преимущества в оплате труда; повышенная дисциплинарная и материальная ответственность и ряд других особенностей. Так, например, глава 50 ТК РФ закрепила перечень льгот в области труда для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, включающий надбавки к заработной плате, предоставление дополнительных отпусков, доплаты к пособиям по социальному страхованию, льготные условия выхода на пенсию по возрасту и т.п.

Дифференциация норм трудового права по категориям работников предполагает, однако, не только наделение их дополнительными правами, льготами и преимуществами. В ряде случаев такая дифференциация определяется необходимостью повысить требования к выполнению трудовых обязанностей (например, для работников транспорта) и установить более высокую ответственность за правонарушения в сфере труда. Так, например, ст. 278, 336 ТК РФ устанавливают дополнительные основания для прекращения трудового договора (контракта) некоторых категорий работников (руководителей организаций, работников, выполняющих воспитательные функции), а также стимулируют учебу, повышение квалификации и т.п.

§ 2.6. Локальное регулирование труда

Локальные нормативно-правовые акты относятся к категории подзаконных источников права, стоящих на низшем уровне юридической иерархии. Они имеют ограниченную сферу действия и не должны противоречить законам и подзаконным актам. Эта разновидность источников трудового права связана, как

правило, с социально-партнерской нормотворческой деятельностью, осуществляемой непосредственно в организациях между работодателем (администрацией предприятия, предпринимателем) и наемными работниками. С переходом на рыночные экономические отношения коллективный договор, соглашения по охране труда и другие акты совместного нормотворчества постепенно приобретают ведущее значение в количественном и качественном (содержательном) отношениях. К локальным нормативным актам относятся также приказы работодателя и администрации организаций, принятые в пределах их компетенции.

Работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Дидактическая единица

Тест № 1. Система источников трудового права включает:

- 1) федеральные нормативные правовые акты;
- 2) постановления Пленума Верховного Суда РФ;
- 3) нормативные правовые акты субъектов РФ;
- 4) акты органов местного самоуправления;
- 5) локальные нормативные акты;
- 6) трудовые договоры;

7) трудовые обычаи.

Тест № 2. *Трудовое законодательство в соответствии Конституцией РФ относится:*

- 1) к исключительной компетенции РФ;
- 2) к исключительной компетенции субъектов РФ;
- 3) к совместной компетенции РФ и субъектов РФ;
- 4) к совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Тест № 3. *Специальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются:*

- 1) Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
- 2) Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- 3) Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ»;
- 4) Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 5) Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- 6) Постановление Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей»;
- 7) Закон «О федеральных государственных унитарных предприятиях».

Тест № 4. *Поступление на государственную гражданскую службу осуществляется на основании:*

- 1) назначения на должность;
- 2) утверждения в должности;
- 3) по результатам конкурса;
- 4) заключенного служебного контракта.

Тест № 5. *Статья 258 Трудового кодекса РФ, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, представляет собой:*

- 1) норму-принцип;
- 2) норму-дефиницию;
- 3) норму-льготу.

Тест № 6. *Статья 289 Трудового кодекса РФ, содержащая запрет на установление испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев, представляет собой:*

- 1) норму-принцип;
- 2) норму-дефиницию;
- 3) норму-приспособление;
- 4) норму-изъятие.

Тест № 7. *Статья 273 Трудового кодекса РФ, закрепляющая, что руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, представляет собой:*

- 1) норму-приспособление;

- 2) норму-изъятие;
- 3) норму-льготу;
- 4) норму-принцип;
- 5) норму-дефиницию.

Тест № 8. *Гражданский служащий после увольнения не вправе выполнять работу на условиях граждански правового договора в течение _____, если отдельные функции входили в его должностные обязанности:*

- 1) одного года;
- 2) двух лет;
- 3) без ограничения срока;
- 4) до выхода на пенсию.

Тест № 9. *Конфликт интересов – это:*

- 1) индивидуальный служебный спор;
- 2) неурегулированные разногласия с представителем нанимателя;
- 3) личная заинтересованность.

Тест № 10. *Использование сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера гражданского служащего для определения его платежеспособности:*

- 1) не допускается;
- 2) допускается;
- 3) допускается только для сбора пожертвований.

Тест № 11. *Статья 30 Конституции РФ закрепляет:*

- 1) принцип свободы труда;
- 2) право на создание профессиональных союзов;
- 3) право на защиту от безработицы;
- 4) право на образование;
- 5) право на судебную защиту.

Тест № 12. *Статья 32 Конституции РФ закрепляет:*

- 1) принцип свободы труда;
- 2) право на создание профессиональных союзов;
- 3) право на равный доступ к государственной службе;
- 4) право на защиту от безработицы;
- 5) право на охрану здоровья;
- 6) право на образование.

Тест № 13. *Статья 37 Конституции РФ провозглашает:*

- 1) труд свободен;
- 2) право на защиту от безработицы;
- 3) право на отдых;
- 4) право создания профессиональных союзов;
- 5) право на профессиональную подготовку и переподготовку;
- 6) право на вознаграждение;
- 7) право на трудовые споры.

Тест № 14. *В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям:*

- 1) безопасности и гигиены;
- 2) техники безопасности;
- 3) производственной санитарии.

Тест № 15. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом:

- 1) минимального размера оплаты труда;
- 2) прожиточного минимума;
- 3) достойной оплаты труда.

Тест № 16. По общему правилу Трудовой кодекс РФ применяется к правоотношениям, возникшим:

- 1) до введения его в действие;
- 2) после введения его в действие;
- 3) в период с 1 января по 1 февраля 2002 г.

Тест № 17. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:

- 1) этот нерабочий день;
- 2) ближайший следующий за ним рабочий день;
- 3) ближайший следующий за ним выходной день;
- 4) последний день текущего месяца.

Тест № 18. Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается:

- 1) в тот же день, когда имело место окончание трудовых отношений;
- 2) на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений;
- 3) через два дня после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений;
- 4) через три дня после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Тест № 19. Закон РФ от 18 июня 1992 г. № 3061-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» распространяет свое действие на территории:

- 1) Российской Федерации;
- 2) Украины;
- 3) подвергшейся радиоактивному загрязнению вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 4) Киевской области Украины.

Тест № 20. Генеральное соглашение распространяется на территории:

- 1) Российской Федерации;
- 2) Центрального федерального округа;
- 3) г. Москвы;
- 4) Центрального административного округа г. Москвы.

Тест № 21. Форма выражения государственной воли, направленная на регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, – это источник трудового права в _____ смысле:

- 1) материальном;
- 2) культурном;
- 3) юридическом;
- 4) экономическом.

Тест № 22. Источником трудового права России может выступать:

- 1) правовой обычай;

2) юридический прецедент;

3) нормативный акт.

Тест № 23. *Комплексными источниками трудового права являются:*

1) Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

2) Федеральный закон «О производственных кооперативах»;

3) Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации».

Тест № 24. *Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить:*

1) Трудовому кодексу РФ;

2) федеральным законам;

3) указам Президента РФ;

4) нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти;

5) законам субъектов РФ.

Тест № 25. *Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить:*

1) Трудовому кодексу РФ;

2) иным федеральным законам;

3) указам Президента РФ;

4) постановлениям Правительства РФ;

5) нормативным правовым актам субъектов РФ;

6) локальным нормативным актам.

Тест № 26. *Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе РФ» содержит особенности регулирования условий труда государственных служащих, касающиеся:*

1) обеспечения занятости и трудоустройства;

2) трудового договора;

3) рабочего времени и времени отдыха;

4) оплаты труда;

5) дисциплины труда;

6) материальной ответственности сторон трудового отношения.

Тест № 27. *Закон РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» содержит особенности регулирования условий труда, касающихся:*

1) рабочего времени и времени отдыха;

2) оплаты труда;

3) гарантий и компенсаций;

4) дисциплины труда;

5) материальной ответственности сторон трудового договора.

Тест № 28. *Принудительный труд – это:*

1) выполнение нерегулярной оплачиваемой работы;

2) выполнение сверхурочной работы;

3) выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания;

4) выполнение работы в нерабочие праздничные дни.

ГЛАВА 3. Субъекты трудового права

§ 3.1. Понятие субъекта трудового права

Субъекты трудового права – это участники трудовых и иных, непосредственно с ними связанных отношений.

Субъекты трудового права являются сторонами правоотношений трудового права и как таковые – носителями трудовых прав и соответствующих им трудовых обязанностей.

В связи с этим необходимо знать не только объективное, т.е. заключенное в нормах законодательства, но и субъективное трудовое право каждого субъекта этой отрасли права. Для субъективной стороны трудового права необходимо четко определить: кто его субъекты, каковы их виды и правовой статус (правовое положение) каждого субъекта.

Так как субъекты трудового права имеют на основании законодательства трудовые права и обязанности, то для их обладания и реализации они должны иметь трудовую правосубъектность.

Трудовая правосубъектность – это признаваемая трудовым законодательством способность данного лица (физического или юридического) быть субъектом трудовых и непосредственно с ними связанных правоотношений, иметь и реализовывать трудовые права и обязанности и отвечать за трудовые правонарушения. В трудовом праве, в отличие, например, от гражданского права, правосубъектность включает в себя три элемента:

1) *трудовую правоспособность* – признаваемую законом способность иметь трудовые права и обязанности;

2) *трудовую дееспособность* – способность в соответствии с трудовым законодательством осуществлять лично своими действиями трудовые права и обязанности;

3) *трудовую деликтоспособность* – признаваемую трудовым законодательством способность отвечать за трудовые правонарушения.

В трудовом праве эти три правовые способности неразделимы и возникают у субъекта права одновременно – с момента начала трудовой деятельности (в гражданском праве, например, возникновение правоспособности и полной дееспособности имеют разрыв во времени), поэтому мы говорим о единой в трудовом праве трудовой правосубъектности, т.е. правосубъектности.

Виды субъектов трудового права следует определять в соответствии с составом общественных отношений, являющихся предметом трудового права. В связи с этим один и тот же субъект, например работодатель или работник, может быть субъектом не одного, а одновременно нескольких отношений трудового права (например, отношения по повышению квалификации и переобучению, отношения по рассмотрению трудовых споров, трудового отношения).

Таким образом, можно выделить следующие виды субъектов трудового права:

- граждане (работники);
- работодатели (предприятия, учреждения, организации, фирмы любой формы собственности);
- представители работников и работодателей;

- профкомы или иные, уполномоченные работниками выборные на производстве органы;

- социальные партнеры в лице их соответствующих представителей на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и профессиональном уровнях;

- органы службы занятости и трудоустройства, юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров, органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда.

Каждый из указанных субъектов имеет свой правовой статус в соответствии с трудовым законодательством.

Правовой статус субъекта трудового права – это его правовое положение, определяемое трудовым законодательством.

Правовой статус субъекта трудового права состоит из следующих элементов:

- 1) его трудовая правосубъектность (трудовая правоспособность и деликтоспособность);

- 2) статутные (основные) трудовые права и обязанности;

- 3) основные юридические гарантии (общие и специальные) статутных трудовых прав и обязанностей; 4) предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение им трудовых обязанностей. Правовой статус каждого из видов субъектов трудового права по содержанию отличен от статуса других его субъектов.

§ 3.2. Работник как субъект трудового права

Говоря о гражданине как субъекте трудового права, следует отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного предприятия, организации, учреждения. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав в соответствии со ст. 37 Конституции РФ. Правовой статус работника предусматривает не только наличие общих прав и обязанностей работника, закрепленных в ст. 21 Трудового кодекса РФ, но и наличие специальных гарантий (например, трудовые льготы для некоторых категорий работников: несовершеннолетние, инвалиды, женщины и т.д.).

С возникновением трудовых правоотношений гражданин приобретает правовой статус работника. Работником в соответствии со ст. 20 Трудового кодекса РФ является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Трудовая правосубъектность гражданина – общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет).

Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование и получают его заочно или оставили в соответствии с федеральным законом «Об образовании» общеобразовательное учреждение, при этом договор заключается только на легкий труд. С целью подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу (с

заключением трудового договора) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет, но только на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий процесс обучения, т.е. в свободное от учебы время (ст. 63 ТК РФ). В перечисленных случаях трудовая правосубъектность возникает соответственно с 15 и 14 лет.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Всегда необходимо учитывать и состояние волевой способности гражданина. Лицо, не обладающее ею (психически больные), не может быть субъектом трудового права. При приеме на конкретные специальности, например грузчиком, летчиком, водителем, на вредные, опасные виды работ учитывается не только общая, но и специальная трудоспособность гражданина. Специальную трудоспособность, определяемую состоянием здоровья, надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой наличием соответствующего образования по данной профессии, специальности, квалификацией (юриста, менеджера, инженера, врача, сварщика и т.д.). Правовой статус работника – это его правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию, предприятие, учреждение.

§ 3.3. Права и обязанности работника как субъекта трудового права

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

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным, коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий

категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

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

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

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

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

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

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

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

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

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

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, в том числе имущества третьих лиц, находящееся у работодателя, если последний несет ответственность за это имущество.

§ 3.4. Работодатель как субъект трудового права

Как правило, другим субъектом большинства отношений в сфере труда является работодатель.

Работодатель – физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В некоторых случаях, установленных законом, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Для того чтобы в трудовых отношениях выступать стороной, работодатель должен обладать трудовой правосубъектностью, но в первую очередь – работодательской правоспособностью – способностью принимать граждан на работу, заключать с ними трудовые договоры. Таким образом, работодателем может быть и отдельный гражданин, принимающий на работу няню, домашнюю работницу, личного водителя и т.д., и частный предприниматель, как россиянин, так и иностранец, и орган общественной организации, принимающий сотрудников в свой аппарат, религиозная организация и т.д. Но в большинстве случаев, как правило, в трудовых отношениях в роли работодателя выступает юридическое лицо – предприятие, организация, учреждение.

В трудовом праве термином «работодатель» обозначают организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. Как субъект трудового права работодатель – это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником. А юридическое лицо – это организация, в которой работают граждане на условиях трудового договора. В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть коммерческие и некоммерческие организации. Первые в качестве основной цели преследуют извлечение прибыли, вторые – иные цели.

Коммерческие организации могут создаваться в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Некоммерческие организации создаются в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), финансируемых собственниками учреждений, благотворительных и иных фондов, а также в других формах, предусмотренных законом. Эти организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых они созданы.

Действующее законодательство связывает формирование организации-работодателя как субъекта трудового права с процедурой ее официального учреждения. Такое учреждение возможно, во-первых, по решению собственника имущества или уполномоченного им органа; во-вторых, по решению трудового коллектива государственного или муниципального предприятия; в-третьих, на основе выделения из состава действующей организации одного или нескольких структурных подразделений (единиц) с сохранением за данными структурными подразделениями (единицами) прав юридического лица; в-четвертых, в результате принудительного разделения в соответствии с антимонопольным законодательством РФ.

Со дня государственной регистрации в органах юстиции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица. С момента государственной регистрации она приобретает трудовую правосубъектность в качестве работодателя. Эта правосубъектность определяется двумя критериями: оперативным и имущественным.

Оперативный критерий характеризует особенности содержания деятельности организации как субъекта трудового права. Он сводится к признанию за ней способности осуществлять подбор и расстановку кадров, организовать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы. *Имущественный критерий* характеризует способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда. Иначе говоря, для осуществления производственно-хозяйственной деятельности организация должна иметь определенный имущественный потенциал (основные и оборотные средства). Однако с точки зрения трудовой правосубъектности, юридическое значение имеет не весь имущественный комплекс организации, а главным образом фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, осуществляет премирование особо отличившихся работников, производит иные платежи по обязательствам, вытекающим из общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Таким образом, как правило, у бюджетных организаций работодательская правоспособность наступает несколько позже по времени, чем общая трудовая правосубъектность. Это объясняется, прежде всего, тем, что соответствующие бюджеты начинают исполняться только с начала календарного года. Только с этого времени бюджетной организации, согласно Бюджетному кодексу РФ, разрешено использовать фонд оплаты труда. Организация-работодатель вправе самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также другие виды их доходов. Она может устанавливать дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы и преимущества, исходя из состояния своего экономического положения.

Деятельность организации (работодателя) как субъекта трудового права может быть прекращена в связи с ее ликвидацией. Такая ликвидация производится:

- во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию;

- во-вторых, по решению суда. Организация ликвидируется в случаях:

- 1) признания ее судом банкротом;

- 2) принятия решения о запрете ее деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством РФ, если в предусмотренный решением срок не обеспечено соблюдение этих условий или не изменен вид деятельности;

- 3) признания судом недействительными учредительных документов и решения о создании организации; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами РФ и входящих в нее субъектов Федерации.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интереса предусмотренных трудовым законодательством. Организаци*о* юридическое лицо считается ликвидированной с момента внесения записи об ее ликвидации в Единый государственный реестр юридических лиц. С этого момента прекращается трудовая правосубъектность организации-работодателя.

§ 3.5. Права и обязанности работодателя как субъекта трудового права

Работодатель, согласно ТК РФ (ст. 22), имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе и имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если он несет за это имущество ответственность, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 5) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- 6) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 5) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 6) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 8) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 9) своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

§ 3.6. Администрация организации как субъект трудового права

Предприятие (организация) обычно реализует имеющиеся полномочия через свои органы. В качестве органа, реализующего полномочия в сфере организационно-управленческой деятельности, выступает администрация предприятия (организации).

Администрация представляет собой совокупность должностных лиц и органов, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом предприятия (организации).

В ее состав входят: руководитель (собственник, предприниматель) предприятия, его заместители и помощники, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, производств, отделов и т.п.), старшие мастера, мастера и другие лица, имеющие в подчинении тех или иных работников и выполняющие функцию управления по отношению к ним.

В общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, администрация выступает в двух качествах:

- 1) как орган предприятия (организации);
- 2) как самостоятельный субъект права.

Например, в трудовых отношениях с конкретными работниками она представляет предприятие (организацию) в качестве его органа и, следовательно, не рассматривается как субъект права, а в организационно-управленческих отношениях (по установлению условий труда, заключению коллективного договора, введению систем оплаты труда и т.п.) она выступает

уже в качестве самостоятельного субъекта права со всеми вытекающими отсюда последствиями. В соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия (организации) функции администрации могут выполнять наряду с должностными лицами и коллегиальные органы (советы, комитеты, правления).

Предприятие самостоятельно определяет структуру органов управления и затраты на их содержание.

Особенности управления предприятиями отдельных организационно-правовых форм регулируются соответствующими законодательными актами РФ.

Опыт деятельности предприятий в условиях перехода к рыночной экономике показывает, что реализацию полномочий администрации как субъекта трудового права целесообразно строить на сочетании единоначалия и учета мнения трудового коллектива.

Для администрации государственного, муниципального предприятия характерно то, что осуществление ею ряда управленческих полномочий предполагает участие в этой деятельности профоргана предприятия (введение правил внутреннего распорядка, сверхурочных работ, утверждение графиков сменности, отпусков, увольнение с работы и др.). Это свидетельствует о демократических началах в управленческих функциях администрации, поскольку профорган в данном случае выступает как законный представитель и защитник интересов трудового коллектива и отдельных работников. Вместе с тем такое участие предопределяет границы и специфику действий администрации по реализации управленческих правомочий.

§ 3.7. Трудовой коллектив как субъект трудового права

Трудовой коллектив – это объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность в какой-либо конкретной организации (коммерческой, государственной, муниципальной) на основе трудового договора. В Федеральном законе от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» трудовые коллективы определяются как органы общественной самодеятельности граждан, создаваемые по месту работы. Трудовой коллектив организации состоит из работников, администрации, представительных органов трудового коллектива, а также общественных организаций, образуемых коллективом.

Трудовой коллектив наделен полномочиями, определяемыми ТК РФ. Свои полномочия трудовой коллектив реализует прежде всего через общие собрания (конференции) работников организации, которые являются основными формами осуществления полномочий трудового коллектива. Оно созывается советом трудового коллектива по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Собрание трудового коллектива может проводиться также по цехам, отделам, участкам, бригадам и другим структурным подразделениям. Конференции трудовых коллективов проводятся на предприятиях, в учреждениях, организациях, где созыв собрания затруднен по причинам многосменности или территориальной разобщенности цехов, отделов, участков и других структурных подразделений. Делегаты на конференцию избираются по нормам и в порядке, определяемым трудовым коллективом.

На рассмотрение общих собраний (конференций) трудового коллектива вопросы могут вноситься по инициативе членов трудового коллектива,

профсоюзной организации, администрации либо по их совместной инициативе. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов трудового коллектива, а конференция – при наличии не менее $\frac{2}{3}$ делегатов. Решение общего собрания (конференции) принимается путем открытого голосования большинством членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (конференции).

Общее собрание (конференция) является высшим органом трудового коллектива. К его компетенции относится решение таких вопросов, как:

- 1) избрание совета трудового коллектива (СТК);
- 2) заслушивание отчета о деятельности СТК;
- 3) принятие решения о заключении коллективного договора с администрацией предприятия;
- 4) рассмотрение проекта коллективного договора;
- 5) утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- 6) принятие решения об объявлении забастовки и др.

Таким образом, общее собрание (конференция) трудового коллектива решает наиболее важные вопросы деятельности организации.

Трудовому коллективу также предоставляется право создавать иные представительные органы работников.

Полномочия трудового коллектива в перерывах между собраниями (конференциями) осуществляет совет трудового коллектива (СТК), который выбирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием сроком на 2-3 года. Численность СТК определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива, при этом количество представителей администрации не должно превышать $\frac{1}{4}$ состава СТК. На очередных выборах состав совета трудового коллектива обновляется, как правило, не менее чем на $\frac{1}{3}$.

На первом организационном собрании простым большинством голосов из членов совета избираются председатель, его заместитель и секретарь СТК.

Все члены СТК исполняют свои обязанности на общественных началах. В случае, если член СТК не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава совета на собрании (конференции) трудового коллектива.

К полномочиям СТК относятся:

- 1) осуществление контроля за выполнением решений общих собраний трудового коллектива;
- 2) реализация критических замечаний и предложений работников;
- 3) заслушивание отчетов администрации о ходе выполнения планов и договорных обязательств, о результатах производственной деятельности;
- 4) решение вопросов соблюдения правил внутреннего распорядка;
- 5) решение иных вопросов, не отнесенных к компетенции общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, в том числе по вопросам участия работников в управлении организацией, по вопросам социального партнерства, охраны труда и другим, регулируются прежде всего ТК РФ, уставом организации, коллектив договором, а также законодательными актами РФ, не противоречащими ТК РФ. Установленные названными нормативными правовыми актами полномочия трудовых коллективов не зависят от организационно-правовой формы и формы собственности организации.

Общее собрание (конференция) трудового коллектива организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) обладает кроме названных выше полномочий общего характера, присущих иным представительным органам работников организации, специальными полномочиями.

Согласно ТК РФ, при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или при наличии таковой, но объединяющей менее половины работников, общее собрание (конференция) может поручить данной профсоюзной организации либо иному представителю защиту интересов трудового коллектива в области социального партнерства (ст. 31 ТК РФ), а также ведение переговоров по проекту коллективного договора и его заключению (ст. 37 ТК РФ).

Общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает решение об образовании в структурных подразделениях комиссий по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ).

Общее собрание (конференция) трудового коллектива, согласно ст. 399 ТК РФ, утверждает коллективные требования работодателю, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения).

Общее собрание (конференция) утверждает решение об объявлении забастовки (ст. 40 ТК РФ). Решение об объявлении забастовки принимается также общим собранием (конференцией) данной организации, если это решение принято профессиональным союзом или объединением профессиональных союзов.

Общее собрание (конференция) работников организации рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом организации.

§ 3.8. Профсоюз как субъект трудового права

Для выражения и защиты своих интересов работники объединяются в профсоюзы.

Статья 30 Конституции РФ предусматривает «право создавать профсоюзы для защиты своих интересов». Свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Согласно Конвенции Международной организации труда № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», трудящиеся имеют право создавать по своему выбору организации, вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов. Таким же правом эта Конвенция МОТ наделяет и предпринимателей.

Права профсоюзов в России впервые были признаны законодательно и закреплены в первом КЗоТ РСФСР 1918 г. Во втором КЗоТ 1922 г. была уже самостоятельная глава о правах профсоюзов, и советский законодатель эти права непрерывно расширял. В третьем КЗоТ 1971 г. права профсоюзов были предусмотрены гл. XV, содержащей 11 статей (ст. 225–235). Кроме норм данной главы в КЗоТ были и другие статьи, также предусматривавшие права профсоюзных комитетов на производстве (ст. 22, 35, 46, 51, 52, 54, 57, 61 и др.).

Правовой статус профсоюзов теперь определяется Кодексом и Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Данный Закон устанавливает правовые основы организации и деятельности профсоюзов, содержит нормы, обязывающие органы государственной власти и управления, работодателей, должностных лиц администрации производства содействовать деятельности профсоюзов. В статье 3 Закона дается определение ряда понятий. Закон предоставил профсоюзам ряд социально-трудовых прав на всех уровнях их деятельности, начиная с производства и кончая федеральным уровнем, и закрепляет гарантии этих прав.

Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Его основными функциями (направлениями деятельности) являются представительская (на всех уровнях организации) и защитная – по защите и повышению социально-трудовых прав и интересов трудящихся. Профсоюзы возникли впервые в мире в середине XIX века в Англии, как наиболее тогда промышленно развитой стране, с защитной их функцией для отстаивания профессиональных интересов работников.

Статья 11 Закона РФ о профсоюзах закрепляет их право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, а также на участие в нормотворчестве, при котором они проявляют обе свои функции. Все проекты законодательных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами вместе с общероссийскими профсоюзами и их объединениями (ассоциациями), а проекты нормативных правовых актов рассматриваются и принимаются органами законодательной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Профсоюзы вправе выступать и с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Защитная функция профсоюзов – это целенаправленная правовая деятельность (на правовой основе) по защите социально-трудовых прав работника на всех этапах правового регулирования труда: при создании норм трудового права, применении важнейших норм администрацией, профилактике трудовых правонарушений, профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства, восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.

Закон РФ о профсоюзах состоит из 32 статей, объединенных в шесть глав. Он устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности.

Данный Закон регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Глава I «Общие положения» (ст. 1-10) определяет цели и задачи, сферу действия данного Закона, предмет его регулирования, конкретизирует право на объединение в профсоюзы, порядок создания их уставов и положений о первичных профсоюзных организациях, их регистрации, запрет дискриминации

по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам, а также порядок прекращения деятельности профсоюзов.

Глава II «Основные права профсоюзов» (ст. 11–23) предусматривает следующие права:

- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 11);
- на содействие занятости (ст. 12);
- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13);
- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14);
- отношения профсоюзов с работодателями, их объединяющими (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений, а отношения профсоюзов, их первичных организаций и органов с другими представительными органами работников в организации – на основе сотрудничества (ст. 15 и 16);
- на бесплатную информацию (ст. 17);
- на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров (ст. 18);
- на профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде (ст. 19);
- в области охраны труда и окружающей среды (ст. 20);
- на участие профсоюзов в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества (ст. 21), право на социальную защиту работников (ст. 22), на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров (ст. 23).

Глава III «Гарантии прав профсоюзов» (ст. 24–28) предусматривает ряд гарантий как профсоюзам, так и профсоюзным выборным активистам.

Глава IV «Защита прав профсоюзов» (ст. 29, 30) предусматривает судебную защиту прав профсоюзов и ответственность за нарушение этих прав.

Глава V «Ответственность профсоюзов (ст. 31).

Глава VI «Заключительные положения» (ст. 32).

Надо отметить, что хотя Закон о профсоюзах вступил в силу с 20 января 1996 г., но гл. XV КЗоТ РФ не была приведена в соответствие с ним вплоть до 2002 г. (когда КЗоТ утратил силу). Так, в ст. 226 КЗоТ говорилось о правах профсоюзов, которые у них давно отобраны (о праве на законодательную инициативу, на управление государственным социальным страхованием и на надзор за трудовым законодательством).

Новый Трудовой кодекс РФ также не предоставляет эти права профсоюзам. Представительская функция профсоюзов отражена в разделе II о социальном партнерстве во всех его главах. При этом профсоюз осуществляет также и защитную функцию – в настоящее время главную функцию российских профсоюзов.

Защитная функция профсоюзов отражена также в гл. 58 Трудового кодекса, «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами», состоящей из 9 статей. В ней предусмотрены и гарантии профсоюзным активистам, а в ст. 378 – ответственность за нарушение прав профсоюзов. В ряде статей Кодекса

предусмотрены права профсоюзов на участие в правоприменении соответствующих норм.

Профсоюзы в России строятся по производственно-территориальному принципу, могут создавать свои объединения по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику (шахтер, химик и т.д.). Их объединения и органы делятся на *общероссийские* объединения (ассоциации), *межрегиональные* объединения (ассоциации), *региональные* (республик, краев, областей, городов) объединения (ассоциации).

Все профсоюзы пользуются равными правами и равно осуществляют свою представительскую и защитную функции.

Как массовая общественная организация профсоюзы входят в политическую систему российского общества. В советское время они были единой общесоюзной членской организацией, ныне представлены несколькими десятками общероссийских профсоюзов, каждый со своим Уставом, в котором закреплены задачи и функции профсоюза. Наиболее крупный из них – это Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР).

Все права профсоюзов можно классифицировать по сфере их деятельности и по объему компетенции в правах.

По *объему компетенции в правах* различают:

а) права самостоятельного характера:

■ участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройству;

■ участвуют в коллективных переговорах, заключают коллективные договоры и соглашения от имени работников;

■ представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях правового регулирования труда;

■ осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда;

■ обладают правом требовать наказания (вплоть до увольнения) должностных лиц администрации, нарушающих трудовое законодательство, коллективные договоры, соглашения, права профсоюзов;

б) права совместного характера:

■ участвуют в распределении жилья, построенного производством, в решении вопросов о занесении на доску почета и в книгу почета (там, где они существуют), решают индивидуальные неисковые споры совместно с администрацией;

в) согласительные права профкома по применению администрацией ряда норм трудового законодательства. Таких прав в соответствии с ТК у профсоюзов стало меньше. Права профсоюзов указаны и в ст. 32, 51, 52, 54, 83 и других. Закона РФ о профсоюзах. По *сфере деятельности* различают следующие права:

■ представительства работников для осуществления своей защитной функции;

■ на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;

■ на защиту права на труд, в том числе по обеспечению занятости, защите от необоснованных отказов в приеме на работу, незаконных переводов и увольнений;

- на социальную защиту трудящихся (обеспечение высокого уровня условий труда, охрана труда, его оплата и т.д.);
- профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытового обслуживания работников;
- на участие в социально-партнерских отношениях и рассмотрении коллективных трудовых споров, включая объявление забастовки;
- на участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Профсоюзы вправе самостоятельно вступать в международные объединения и организации, сотрудничать с профсоюзами других стран.

Трудовое законодательство предусматривает не только права профсоюзов, но и различные материальные и юридические гарантии этих прав и их деятельности и дополнительные специальные гарантии защиты права на труд выборных профсоюзных работников. Эти гарантии предусмотрены в гл. III Закона о профсоюзах (ст. 24-28), ст. 374, 375 и 376 Кодекса, а также в ряде других законов (Основы об охране труда, о занятости населения и др.). Гарантии основных прав профсоюзов тоже входят в их правовой статус.

Профсоюзы как субъекты трудового права не подлежат регистрации. Они имеют право представлять своих членов, Участвовать в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов. Таким образом, они являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда – при создании норм трудового права, их применении,

контроле за соблюдением трудового законодательства, охраны труда, а также в разрешении коллективных трудовых споров как представители работников.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях:*

- 1) содействия в защите трудовых прав и интересов работников;
- 2) социальной поддержки работников;
- 3) осуществления надзора и соблюдения трудового законодательства;
- 4) представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов граждан.

Тест № 2. *Трудовая правосубъектность у общественных организаций в качестве работодателей возникает с момента:*

- 1) зачисления наемных работников в штат организации;
- 2) издания приказа о вступлении в должность руководителя организации;
- 3) принятия решения общего собрания об их создании;
- 4) государственной регистрации в качестве юридического лица.

Тест № 3. *Общее юридическое положение субъектов трудового отношения характеризуется:*

- 1) только равноправием;
- 2) только подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- 3) сочетанием равноправия и автономности;

4) сочетанием равноправия при заключении трудового договора и подчинения внутреннему трудовому распорядку в процессе реализации трудового договора.

Тест № 4. *Нормы трудового права распространяются на:*

- 1) наемных работников;
- 2) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- 3) служащих органов внутренних дел;
- 4) государственных гражданских служащих;
- 5) религиозных деятелей;
- 6) руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.

Тест № 5. *Субъектами трудового права могут быть:*

- 1) только граждане РФ;
- 2) только граждане РФ, имеющие регистрацию на территории соответствующего субъекта РФ;
- 3) граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства;
- 4) только граждане РФ и иностранные граждане, постоянно проживающие в РФ.

Тест № 6. *Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать:*

- 1) администрация организации;
- 2) представители работников или общее собрание (конференция) работников организации;
- 3) председатель первичной профсоюзной организации;
- 4) совет трудового коллектива.

Тест № 7. *Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти:*

- 1) с предварительного согласия Федерации независимых профсоюзов России;
- 2) по согласованию с соответствующим профсоюзным органом;
- 3) с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций);
- 4) с учетом мотивированного мнения соответствующих профсоюзов.

Тест № 8. *В случае если иностранный работник нарушил условия трудового договора:*

- 1) он подлежит депортации за счет работодателя в течение 3 дней;
- 2) разрешение на работу, выданное ему, может быть по ходатайству работодателя аннулировано;
- 3) по требованию работодателя он обязан выехать из РФ в течение 15 дней;
- 4) он подлежит административному выдворению за пределы РФ за свой счет.

ГЛАВА 4. Трудовые правоотношения

§ 4.1. Понятие и система правоотношений

Правоотношения в сфере трудового права – это урегулированные нормами трудового законодательства отношения субъектов трудовых и тесно связанных с ними производных от трудовых отношений, входящих в предмет трудового права.

Понятие правоотношения любой отрасли права, в том числе и трудового, – это научная абстракция, поскольку в жизни всегда существуют конкретные правоотношения по труду конкретного работника.

Правоотношений сферы действия трудового права столько, сколько общественных отношений в предмете данной отрасли. Поэтому в соответствии с девятью видами общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, различают и девять соответствующих видов правоотношений. И нормы трудового права действуют именно в этих правоотношениях.

Весь комплекс действующих в данной организации трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений представляет собой трудовой правопорядок, так как его содержанием является правомерное поведение субъектов трудового права. А такое возможно, если все они соблюдают свои трудовые обязанности. Если же кто-либо из субъектов трудового права их нарушает, то это трудовое правонарушение нарушает и трудовой правопорядок организации. Поэтому по количеству трудовых правонарушений определяется и уровень соблюдения на предприятии, в организации установленного трудовым законодательством, договорами, соглашениями трудового правопорядка. Соблюдение его может быть высоким, средним, слабым и плохим.

Чтобы раскрыть каждый вид правоотношений сферы трудового права, необходимо указать четко его элементы: субъекты; основания (юридический факт) возникновения и прекращения; основные права и обязанности субъектов этого правоотношения, т.е. содержание юридической связи. Эту связь или содержание правоотношения принято раскрывать через обязанности каждого его субъекта, поскольку им соответствуют права другого субъекта этого правоотношения. Исходя из предмета трудового права, система правоотношений этой правовой отрасли включает следующие **девять групп правоотношений**:

- 1) собственно трудовые отношения;
- 2) отношения по организации труда и управлению трудом;
- 3) отношения по трудоустройству у данного работодателя;
- 4) отношения по профессиональной подготовке и переподготовке непосредственно у данного работодателя;
- 5) отношения по социальному партнерству;
- 6) отношения по выработке проекта и заключению коллективного договора;
- 7) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора;
- 8) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- 9) отношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

Каждая из указанных групп отношений имеет свои субъекты, объекты, содержание, основания возникновения, изменения, прекращения.

Трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем, по которой работник обязан лично выполнять регулярно оговоренную трудовую функцию в общем трудовом процессе производства (работать по определенной специальности, квалификации, должности), подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка данного производства, а работодатель обязан своевременно и систематически оплачивать его труд по реальному вкладу и создавать условия труда не ниже предусмотренных законодательством, трудовым и коллективными договорами, соглашениями.

Сторонами (субъектами) трудовых отношений являются работник и работодатель. При этом работник – всегда только физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем. В качестве работодателя может выступать как физическое, так и юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

§ 4.2. Особенности трудовых правоотношений

Трудовое правоотношение надо отличать от правоотношений гражданского права, связанных с трудом (изобретательским, авторским, личного подряда, поручением, комиссией). Это отличие проводится по следующим критериям:

- 1) при трудовом правоотношении работник включается в трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, чего нет в гражданском правоотношении, связанном с трудом;
- 2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции (специальности, должности) в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения – уже продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре и т.д.);
- 3) в трудовом правоотношении обязанность организации труда и его охраны лежит на работодателе (его администрации), а в смежном гражданском правоотношении трудящийся сам организует и свой труд, и его охрану. Эти критерии помогают определить, какое правоотношение возникло по трудовому соглашению. Если трудовое, то на работника распространяется трудовое

законодательство, если гражданское, то трудовое законодательство (в том числе и по отпускам, оплате больничного листа и т.д.) на него не распространяется.

§ 4.3. Основания возникновения трудовых правоотношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с действующим законодательством (юридический факт).

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

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

Трудовые отношения могут быть изменены вследствие перевода работника (постоянного или временного) или изменения существенных условий трудового договора, определенных сторонами трудового договора, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Для некоторых работников основание возникновения трудового правоотношения превращается в сложную многоступенчатую процедуру, когда трудовому договору должен предшествовать или последовать за ним какой-то другой акт.

Так, для работников, занимающих выборные должности, заключению трудового договора предшествует акт избрания данного лица на эту должность. Для лиц, принимаемых по конкурсу, до заключения трудового договора необходим акт избрания по конкурсу, а для инвалида, направляемого службой занятости по квоте, – направление за счет квоты (брони). Заявленные для подготовки молодые специалисты также заключают трудовой договор по направлению соответствующего специального учебного заведения, подготовившего их по договору с данным производством. У 14-летних заключению трудового договора предшествует согласие родителей (опекунов).

Кроме этого, трудовое правоотношение может возникнуть по решению суда.

§ 4.4. Трудовые отношения, возникающие в результате избрания на должность или по конкурсу

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции (ст. 17 ТК РФ).

Факт избрания на должность, подтвержденный протоколом о результатах голосования, отраженных в протоколе, должен быть подтвержден трудовым договором, отражающим, что избрание означает обязанность выполнения работником в последующем определенной трудовой функции. Заключению трудового договора предшествует избрание на должность деканов факультетов, заведующих кафедрами, президентов акционерных обществ, обществ с ограниченной ответственностью.

Трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством или иными нормативно-правовыми актами созданы нормы трудового права или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности (ст. 18 ТК РФ).

Перечень должностей, которые должны замещаться по конкурсу, может определяться законом, иным нормативно-правовым актом или уставом организации.

Как правило, по конкурсу проводится замещение научно-педагогических должностей в высших учебных заведениях и научно-исследовательских институтах. Согласно ст. 332 ТК РФ, конкурс на замещение научно-педагогических должностей проводится один раз в пять лет. Он организуется и проводится в соответствии с положением, определяющим порядок замещения соответствующих должностей.

§ 4.5. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству

Эти правоотношения возникают в тех случаях, когда гражданин за содействием в трудоустройстве обращается в орган занятости. Если он устраивается на работу самостоятельно, без помощи этих органов, то такие правоотношения у него не возникают.

Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают в трех последовательно взаимосвязанных видах:

- 1) между гражданином и органами службы занятости с момента обращения в этот орган для подыскания подходящей работы и устройства на нее;
- 2) между гражданином, получившим направление от органа службы занятости, и работодателем, к которому его направили по поводу заключения трудового договора (если этот договор заключен, то правоотношения по трудоустройству прекращаются, если нет, то продолжается его первое правоотношение с органом службы занятости);
- 3) между органом службы занятости и работодателем, которые обязаны информировать друг друга о спросе и предложении рабочих мест; работодатель также обязан перечислять соответствующие взносы в фонд занятости и принимать направляемых по его запросу подходящих работников; это длящееся правоотношение данных субъектов.

Каждое из трех указанных правоотношений – самостоятельное, со своими субъектами и содержанием, хотя и имеет целью помочь гражданам в устройстве на работу, а работодателям – в подыскании подходящих для производства кадров. Права и обязанности субъектов этих трех правоотношений, т.е. их

содержание, определяются Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

§ 4.6. Социально-партнерские правоотношения в сфере труда

Трудовой кодекс РФ значительно развил законодательство о социальном партнерстве в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда» (гл. 3–8), объединившем ст. 23–55.

Социальное партнерство работников и работодателей возникло в России с первым коллективным договором 1904 г., заключенным в ходе стачки нефтяников на Бакинских нефтепромыслах, и особенно стало развиваться в годы перестройки. Статья 23 ТК РФ дает следующее понятие социального партнерства. Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Следовательно, цель его – согласование интересов работников и работодателей в правовом регулировании труда, поскольку эти интересы в сфере труда ныне обостряются, доходя до антагонистических. И чтобы сохранить социальный мир во всех странах, в международной практике в сфере труда используется социальное партнерство. В нем, кроме уже указанных, возможны три вида правоотношений:

- по организации и управлению трудом;
- в организации по заключению и выполнению коллективных договоров;
- социально-партнерские правоотношения на уровне выше предприятия, учреждения, организации между представителями работников, работодателей и исполнительного органа власти (трипартизм).

Субъектами первого вида этих правоотношений являются работники и их представительные органы, с одной стороны, и работодатель, его администрация – с другой.

Данные правоотношения возникают при реализации предусмотренного в гл. 8 ст. 52 Кодекса права работников на участие в управлении организацией непосредственно или через представительные органы. Это право реализуется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации и коллективным договором.

Правоотношения по участию работников в управлении организацией и организации труда возникают вместе с созданием трудового коллектива организации независимо от его численности, а прекращаются одновременно с ликвидацией организации. Социально-партнерские правоотношения по своему характеру – организационно-управленческие.

§ 4.7. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве

Данные правоотношения могут быть трех видов:

- по ученическому договору;

■ по повышению квалификации, в том числе обучению смежным профессиям или переквалификации;

■ по руководству обучением на производстве.

У них разные субъекты, содержание, основания возникновения и прекращения.

Раскроем это различие при помощи таблицы 4.1.

Таблица 4.1

Различия правоотношений по профессиональной подготовке кадров

Вид правоотношения	Его субъекты	Содержание	Основания возникновения и прекращения
1	2	3	4
Правоотношения ученика на производстве	Работник-ученик и работодатель	Права и обязанности субъектов по обучению и освоению специальности на производстве	Ученический договор, по окончании обучения и сдачи экзамена трансформирующийся в обычный трудовой договор
Правоотношение по повышению квалификации на производстве (дополнительное к трудовому правоотношению)	Работники работодатель	Права и обязанности субъектов по повышению квалификации работника	Направление работника на обучение, повышение квалификации. Прекращается по его окончании
Правоотношение по руководству обучением (у квалифицированного работника может быть дополнительным к его трудовому правоотношению)	Обучающее лицо и работодатель	Обязанности обучающего по обучению в определенной форме. Обязанности работодателя оплачивать работу по обучению и создавать условия для такого обучающего	Дополнительное к трудовому договору соглашение или трудовой договор по обучению. Заканчивается по соглашению субъектов

§ 4.8. Правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства

Данное правоотношение является правоохранительным.

Субъектами данного правоотношения являются, с одной стороны, соответствующие органы надзора и контроля в лице их представителей (например, федеральная служба по технологическому надзору, федеральная

служба по атомному надзору и др.), а с другой – работодатели, должностные лица их администрации.

Данные правоотношения по отношению к трудовым – длящиеся всё время их существования, и для конкретного работника основанием их возникновения является также его трудовой договор. С его заключением возникает не только трудовое, но и все сопутствующие ему организационно-управленческие правоотношения и охранительное правоотношение для данного работника. Прекращаются эти непосредственно связанные с трудовым правоотношения для данного работника с прекращением его трудового правоотношения, но они продолжают существовать по отношению к другим работникам данного производства до тех пор, пока существует это производство, поскольку с его образованием и ликвидацией связана и сфера действия на это производство указанных органов по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда.

Содержанием правоотношения являются права и обязанности его субъектов. Правоохранительный орган обязан осуществлять, согласно положению о нем, надзор и контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. А работодатель, его администрация обязаны обеспечить возможность осуществления этого надзора и контроля (допуск на производство, дача объяснений, представление документов и т.д.) и нести соответствующую ответственность перед этим органом за нарушение охраны труда, трудового законодательства.

§ 4.9. Правоотношение по материальной ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне

Данное правоотношение может быть двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред:

- за вред, причиненный работнику;
- за ущерб, причиненный работником имуществу производства.

Субъекты данных правоотношений – стороны трудового отношения: работник и работодатель.

Данные правоотношения возникают только в том случае, если есть действительный вред (ущерб) от действий (бездействия) другого субъекта, что является основанием (юридическим фактом) их возникновения. Поэтому у абсолютного большинства работников таких правоотношений не бывает. Прекращаются эти правоотношения с прекращением выплаты соответствующих сумм в возмещение вреда.

Содержанием этих правоотношений является обязанность виновного субъекта возместить причиненный им вред другому субъекту.

§ 4.10. Правоотношения по разрешению трудовых споров

Данные правоотношения могут быть, а могут и не быть у работников. У большинства работников трудовых споров не бывает, поэтому и процедурных и процессуальных правоотношений по ним не возникает.

Субъектами указанных правоотношений являются органы по рассмотрению споров (юрисдикционные органы), с одной стороны, и каждый участник трудового спора – с другой.

Основанием возникновения данных правоотношений является подача-прием заявления по трудовому спору в юрисдикционный орган. Прекращаются они вынесением данным органом решения по спору.

Содержанием их является юридическая процессуальная связь субъектов по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора, которая определяется законодательством. И в зависимости от того, нормами какой отрасли права регулируется соответствующий порядок, различают **три вида процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров:**

- трудовые процессуальные правоотношения (в комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии, посредником, трудовом арбитраже);
- гражданские процессуальные правоотношения (в суде);
- административно-процессуальные правоотношения (в вышестоящем органе), им, как правило, предшествуют правоотношения указанных субъектов по процедуре приема заявления о споре и подготовке дела к рассмотрению.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Непосредственно связанными с трудовыми отношениями являются отношения по:*

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) разрешению трудовых споров;
- 3) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- 4) дисциплинарной ответственности сторон трудового договора;
- 5) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- 6) подчинению работника правилам внутреннего трудового распорядка.

Тест № 2. *Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации:*

- 1) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;
- 2) отношения между супругами по поводу уборки жилого помещения;
- 3) отношения, возникающие в связи с отдыхом работника в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой;
- 5) отношения, связанные с поступлением гражданина на государственную службу;
- 6) отношения между акционерами и директором акционерного общества?

Тест № 3. *Трудовые отношения (ТО) обладают признаками:*

- 1) возникают в связи с применением живого труда и созданием определенных социальных благ;
- 2) это отношения равноправных и свободных субъектов;
- 3) возникают по следующим основаниям: трудовой договор; судебное решение; административный акт;
- 4) это возмездные отношения;

- 5) предполагают личное выполнение работы;
- 6) не предполагают включение работника в трудовой коллектив организации.

Тест № 4. *Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров:*

- 1) только предшествуют трудовым отношениям;
- 2) только сопутствуют трудовым отношениям;
- 3) предшествуют, сопутствуют и сменяют трудовые отношения;
- 4) только сменяют трудовые отношения.

Тест № 5. *Отношения по организации труда и управлению трудом _____ трудовым отношениям:*

- 1) только предшествуют;
- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) как предшествуют, так и сопутствуют;
- 5) и сопутствуют, и сменяют, и предшествуют.

Тест № 6. *Новыми в трудовом праве являются институты:*

- 1) социального партнерства;
- 2) прав профсоюзов в сфере труда;
- 3) обеспечение занятости и трудоустройства;
- 4) особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Тест № 7. *Исходя из положений Трудового кодекса РФ, трудовое право представляет собой важнейшую отрасль российского права, регулиющую при активном участии его субъектов трудовые отношения и _____ отношения:*

- 1) другие примыкающие и тесно с ними связанные;
- 2) другие примыкающие и производные от них;
- 3) другие примыкающие и тесно с ними связанные производные от них;
- 4) иные непосредственно связанные с ними.

Тест № 8. *Когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения:*

- 1) Трудового кодекса;
- 2) Гражданского кодекса;
- 3) гражданского договора;
- 4) трудового договора.

Тест № 9. *Трудовое право по своему характеру представляет собой _____ отрасль российского права:*

- 1) публичную;
- 2) частную;
- 3) частно-публичную.

Тест № 10. *Критериями самостоятельности отрасли трудового права являются:*

- 1) предмет правового регулирования;
- 2) метод правового регулирования;
- 3) система юридических источников;
- 4) наличие кодифицированного акта;
- 5) развитая наука.

Тест № 11. Трудовое отношение – это _____ отношение:

- 1) юридическое;
- 2) фактическое общественное;
- 3) индивидуальное;
- 4) коллективное;
- 5) материальное;
- 6) охранительное.

Тест № 12. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником _____ (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором:

- 1) за вознаграждение;
- 2) за оплату труда;
- 3) за плату.

Тест № 13. Трудовые и производственные отношения _____ между собой:

- 1) связаны;
- 2) не связаны;
- 3) объединены.

Тест № 14. Выступает стороной трудового отношения:

- 1) преподаватель университета;
- 2) капитан речного корабля;
- 3) индивидуальный предприниматель;
- 4) свободный художник;
- 5) домохозяйка;
- 6) военнослужащий.

Тест № 15. В качестве отношений, регулируемых исключительно на федеральном уровне, выступают отношения по:

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- 3) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- 4) разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 5) расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тест № 16. Непосредственно связанными с трудовыми отношениями являются отношения по:

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) разрешению трудовых споров;
- 3) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- 4) дисциплинарной ответственности работников;
- 5) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

6) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений по поводу установления и выплаты заработной платы.

Тест № 17. Отношения по трудоустройству у данного работодателя _____ трудовым(ые) отношениям(я):

- 1) предшествуют;
- 2) сопутствуют;
- 3) сменяют.

Тест № 18. Ученические отношения _____ трудовым(е) отношениям(я):

- 1) только предшествуют;
- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют.

Тест № 19. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений _____ трудовым(е) отношениям(я):

- 1) только предшествуют;
- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) как предшествуют, так и сопутствуют.

Тест № 20. Стороны трудовых отношений:

- 1) юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда;
- 2) экономически и юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда;
- 3) юридически равны при заключении трудового договора и подчинении в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка;
- 4) экономически и юридически равны и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.

Тест № 21. Отношения по организации труда и управлению трудом _____ трудовым(е) отношениям(я):

- 1) только предшествуют;
- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) как предшествуют, так и сопутствуют;
- 5) как сопутствуют, так и сменяют;
- 6) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют.

Тест № 22. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда):

- 1) только предшествуют трудовым отношениям;
- 2) только сопутствуют трудовым отношениям;
- 3) как предшествуют, так и сопутствуют трудовым отношениям;
- 4) только сменяют трудовые отношения;
- 5) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют трудовые отношения.

Тест № 23. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда _____ трудовым(е) отношениям(я):

- 1) только предшествуют;

- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) как предшествуют, так и сопутствуют;
- 5) как сопутствуют, так и сменяют;
- 6) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют.

Тест № 24. *На государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права:*

- 1) распространяется с особенностями, предусмотренными нормативными правовыми актами;
- 2) распространяется в полном объеме;
- 3) распространяется с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом;
- 4) не распространяется.

Тест № 25. *Трудовое правоотношение возникает с момента:*

- 1) принятия заявления гражданина о желании стать наемным работником;
- 2) издание приказа руководителя организации о приеме гражданина на работу;
- 3) когда работник приступил к выполнению своих трудовых обязанностей;
- 4) подписание сторонами трудового договора.

Тест № 26. *Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании:*

- 1) записи в трудовой книжке о приеме гражданина на работу;
- 2) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его надлежащего представителя;
- 3) письменного заявления физического лица о приеме на работу;
- 4) приказа работодателя о приеме гражданина на работу.

Глава 5. Социальное партнерство в сфере труда

§ 5.1. Понятие и принципы социального партнерства

Понятие социального партнерства легально определено в ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации.

Социальное партнерство в сфере труда представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК РФ). В общем случае сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Посредством закрепления в законодательстве права работников на защиту своих экономических и социальных интересов через заключение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений государство усиливает гарантии социальной защищенности работников как участников трудовых отношений.

В статье 24 ТК РФ установлены основные принципы социального партнерства (т.е. его основные руководящие начала).

К *основным принципам социального партнерства* относятся:

- 1) равноправие сторон;
- 2) уважение и учет интересов сторон;
- 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 5) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 6) полномочность представителей сторон;
- 7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 8) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 9) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 11) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

§ 5.2. Система социального партнерства и его формы

Согласно ст. 26 ТК РФ, система социального партнерства включает в себя следующие уровни: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный и локальный.

На *федеральном уровне* устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации.

На *межрегиональном* – основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах Российской Федерации.

На *региональном* – основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации.

На *отраслевом* – основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях).

На *территориальном* – основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.

На *локальном* – устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений

профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительство Российской Федерации.

В субъектах Российской Федерации могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов 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.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации.

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 организации образуются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Социальное партнерство может осуществляться в формах:

1) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений 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;

3) участия работников, их представителей в управлении организацией;

4) участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями собственников (работодателей) заключаются с целью установления обязательств сторон в области социально-трудовых отношений. Соглашениями регулируются вопросы организации и оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения.

§ 5.3. Представители работников в социальном партнерстве

Согласно ст. 29 ТК РФ, представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Представлять интересы работников в сфере социального партнерства могут любые

профессиональные союзы, созданные и зарегистрированные в соответствии с требованиями Федерального закона РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 25 июля 2002 года).

Статья 2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», помимо профсоюзов, в качестве представителей работников предусматривает органы общественной самостоятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников.

В соответствии со ст. 29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателями представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Первичная профсоюзная организация – это добровольное объединение членов профсоюзов, работающих, как правило, в организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профессионального союза.

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

Согласно ст. 30 ТК РФ, работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. На основании Федерального закона «О профсоюзах», профсоюзы и их органы вправе представлять и защищать права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство.

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.

Право работников на объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, включено в число основных прав работников ТК РФ (ст. 21).

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному, учитывающему профессиональную специфику принципу (общероссийские, межрегиональные, территориальные).

Все профсоюзы наделяются равными правами и независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, т.е. им неподотчетны и неподконтрольны.

Права профсоюзов по представительству и защите интересов работников закреплены законом и не зависят от наличия или отсутствия у них прав юридического лица.

В своей деятельности профсоюзы руководствуются законодательством и принятыми ими самими уставами.

В правовую основу деятельности профсоюзов входят Конституция РФ (ст. 13, 19, 30), ТК РФ, другие федеральные законы, законы субъектов РФ, подзаконные акты, в том числе соглашения и коллективные договоры (их нормы о правах профсоюзов).

Среди федеральных законов после Конституции и ТК РФ первостепенное значение в регулировании отношений с участием профсоюзов имеют Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», международные акты. ТК РФ закрепляет за профсоюзами положение и права основного представителя работников и указывает на иных представителей лишь при определенных условиях.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность существования иных представителей работников в следующих случаях:

- 1) когда на предприятии отсутствуют профсоюзные органы;
- 2) когда имеющаяся профсоюзная организация объединяет менее

половины работников.

Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает, что 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 законом. 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.

Гарантией, относящейся к деятельности как профсоюзов, так и иных представителей работников, служит обязанность работодателя создавать условия, обеспечивающие эту деятельность в соответствии с ТК РФ, законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ). Такие обязанности предусматриваются не только ТК РФ, законами, но и могут включаться в коллективные договоры, соглашения.

§ 5.4. Представители работодателя в социальном партнерстве

Представителями работодателя при проведении коллективных переговорах, заключении или изменении коллективного договора выступают руководитель организации, работодатель, индивидуальный предприниматель или уполномоченные ими лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Работодатель вправе создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Согласно ст. 33 Трудового кодекса РФ, объединение работодателей определяется как некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав их членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Представительство работодателей подразделяется по уровням: на уровне организации и на вышестоящих уровнях (территории, региона, общероссийском, отраслевом, межотраслевом).

Представительство работодателей на уровнях выше организации следует признать социальным представительством, когда оно осуществляется объединениями работодателей, созданными именно с этой целью, или эта цель является одной из основных, предусмотренных их уставами (например, Союз промышленников, предпринимателей и работодателей).

Представительские полномочия объединений работодателей признаны законом. Соответствующие объединения работодателей представляют работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых положений, т.е. в отношениях социального партнерства (ст. 4 ТК РФ).

Социально-партнерские отношения (как и трудовые и иные отношения в сфере труда) в государственных и муниципальных организациях имеют свою специфику, которая выражается, прежде всего, в том, что в этом секторе экономики значительную роль играет государственное (централизованное) регулирование. Поэтому право представлять работодателей, являющихся федеральными государственными учреждениями, государственными учреждениями субъектов РФ и муниципальными организациями, имеют иные представители по сравнению с общеустановленными (объединениями работодателей). Представителями таких организаций могут быть федеральные органы исполнительной власти, федеральные органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями (ст. 34 ТК РФ).

В соответствии со ст. 182 Гражданского кодекса РФ представитель действует от имени представляемого в силу полномочия, основанного на доверенности, указании закона либо акте уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления. Действия представителя создают, изменяют либо прекращают права и обязанности представляемого.

§ 5.5. Органы социального партнерства

Для регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из представителей сторон, наделенных необходимыми полномочиями. Такие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются именно органами, а не сторонами социального

партнерства. Социально-трудовые отношения – понятие более широкое, чем трудовые отношения. Они включают в себя трудовые отношения, отношения по социальному обеспечению и бытовому обслуживанию, т.е. все отношения социальной сферы. Указанные комиссии создаются для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, для их заключения и контроля их выполнения на различных уровнях.

Трехсторонние комиссии создаются на паритетной основе по решению сторон и из их представителей, наделенных соответствующими полномочиями. На федеральном уровне образуется постоянно действующая трехсторонняя комиссия, работающая на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Это постоянный орган системы социального партнерства, образованный тремя социальными партнерами федерального уровня. Главные цели Российской трехсторонней комиссии – регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон. Задачи Комиссии – выработка общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики, развитие системы социального партнерства, ведение коллективных переговоров, подготовка и заключение генерального соглашения. Членами ее являются представители общероссийских объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ.

Деятельность Комиссии обеспечивает аппарат Правительства РФ. Образуется секретариат Комиссии, входящий в состав Секретариата заместителя Председателя Правительства РФ, ведающего вопросами социальной политики и реформирования социальной сферы. Президент РФ назначает координатора Комиссии. Координатор не является членом Комиссии, председательствует на ее заседаниях, утверждает состав рабочих групп, подписывает регламент Комиссии, планы ее работы и решения.

На региональном и территориальном уровнях могут образовываться такие комиссии, действующие на основе закона субъекта Федерации или положений, разработанных представительными органами местного самоуправления.

Отраслевые (межотраслевые) трехсторонние комиссии могут образовываться как на федеральном (межрегиональном), так и на региональном и территориальном уровнях.

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

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-правовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединений профсоюзов) и объединений

работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими данные акты.

§ 5.6. Порядок ведения коллективных переговоров

Коллективные переговоры представителей работников и работодателей, состоящих в трудовых отношениях, сводятся к переговорам по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения. Правом проявления инициативы по проведению таких переговоров обладают каждая из сторон трудовых отношений.

Порядок ведения коллективных переговоров установлен в ст. 37 ТК РФ. Вот основные его положения:

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного

работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров в соответствии с частями второй – четвертой настоящей статьи, обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории представляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне.

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

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

§ 5.7. Урегулирование разногласий

в ходе ведения коллективных переговоров

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

Трудовой кодекс РФ определяет такие разногласия как коллективный трудовой спор.

Начало коллективного трудового спора определяется датой составления протокола разногласий.

Порядок разрешения коллективного трудового спора включает несколько этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Крайней, наиболее острой формой разрешения коллективного трудового спора является забастовка.

Примирительная комиссия создается в течение трех дней после составления протокола разногласий. В ее состав входят представители работников и работодателя на равноправной основе. Примирительная комиссия и комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемая на предприятии в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса РФ, – это разные комиссии. Цели их создания различны и соответственно различны выполняемые ими функции. Примирительная комиссия создается для решения неурегулированных разногласий, а комиссии по регулированию социально-трудовых отношений – только для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Примирительная комиссия рассматривает протокол разногласий в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании. Приказ подписывается работодателем (или его представителем) и представителем выборного органа работников, например председателем профсоюзной организации, уполномоченной работниками вести коллективные переговоры. В случае необходимости и при согласии обеих сторон социального партнерства сроки рассмотрения неурегулированных разногласий могут быть продлены, что оформляется соответствующим документом. Если коллективный спор разрешен на уровне примирительной комиссии, то решение, оформленное протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в сроки, установленные решением.

Каждая из сторон в любой момент может обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. Рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Если разрешить коллективный трудовой спор силами примирительной комиссии не удалось, к его рассмотрению стороны правомочны привлечь посредника, в роли которого может выступить представитель территориальной Службы по урегулированию коллективных трудовых споров или иное лицо, кандидатура которого устраивает обе стороны трудового спора. Если в течение трех рабочих дней кандидатура посредника не определена, рассмотрение разногласий переносится в трудовой арбитраж.

В том случае, когда кандидатура посредника приемлема для обеих сторон социального партнерства, трудовой спор должен быть рассмотрен в течение семи рабочих дней с начала его деятельности. Работа посредника завершается принятием сторонами согласованного, оформленного письменно решения или составлением протокола разногласий.

Протокол разногласий составляется тогда, когда с помощью посредника удается согласовать лишь часть вопросов, отмеченных в протоколе разногласий, который рассматривался примирительной комиссией. Таким образом, привлечение посредника к разрешению коллективного трудового спора может решить вопрос только частично. Несогласованные вопросы будут включены во второй протокол разногласий. Этот протокол будет отличен от первого по числу вопросов, необходимых для согласования. Нормы Трудового кодекса не предусматривают возможность дополнения протокола разногласий вновь возникшими вопросами, появление которых может быть связано с частичным урегулированием разногласий, перечисленных в протоколе разногласий, составленном по итогам переговоров с работодателем членов комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если усилия ни примирительной комиссии, ни посредника не увенчались успехом, для урегулирования трудового спора создается трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж – это временно действующий орган, который создается социальными партнерами, находящимися в состоянии трудового спора, и представителями государства.

Срок рассмотрения трудового спора в трудовом арбитраже составляет 5 рабочих дней с момента его создания, а сам арбитраж создается не позднее, чем через три рабочих дня после безрезультатного рассмотрения трудового спора с участием посредника.

Чтобы решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора выполнялось, стороны на этапе, предшествующем вынесению арбитражем решения, должны договориться о том, что любое решение арбитража будет обязательно для исполнения каждой из сторон. Такая договоренность должна быть оформлена соответствующим письменным соглашением.

Контроль за выполнением достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора соглашения осуществляют стороны коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к заключению соглашения либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет

условия соглашения, работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

§ 5.8. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

Согласно ст. 39 ТК РФ, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. В случаях, когда указанные лица приглашаются по взаимной договоренности сторон коллективных переговоров, труд приглашенных оплачивается по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами.

Гарантии для лиц, участвующих в коллективных переговорах, устанавливаются ст. 39 ТК РФ и законодательством о коллективных договорах и соглашениях. В частности, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

§ 5.9. Понятие и содержание коллективного договора

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. В коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства сторон социально-трудовых отношений в данной организации с учетом специфики и условий труда, согласованные сторонами договора.

Коллективный договор может заключаться в организации, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. При его заключении в филиале, представительстве представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем или иное в них в соответствии с п. 7 ст. 35 ТК РФ.

Согласно ст. 41 ТК РФ, в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- 1) формы, системы и размера оплаты труда;
- 2) выплаты пособий, компенсаций;

- 3) механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- 4) занятости, переобучения, условий высвобождения работников;
- 5) рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- 6) улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- 7) соблюдения интересов работников при приватизации государственного или муниципального имущества;
- 8) экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве;
- 9) гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- 10) оздоровления и отдыха работников и членов их семей,
- 11) частичной или полной оплаты питания работников;
- 12) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- 13) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- 14) другие вопросы, определенные сторонами. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Однако, как правило, все условия коллективного договора можно разделить на три вида:
 - 1) *нормативные условия*, т.е. локальные нормы трудового права, предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда, дополнительные отпуска и т.д. Эти условия действуют весь период существования коллективного договора;
 - 2) *обязательные условия*, т.е. конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения, а затем погашаются выполнением;
 - 3) *организационные условия*. Эти условия о сроках действия договора, контроле за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий договора.

С учетом финансово-экономического положения работодателя в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством, соглашениями.

§ 5.10. Порядок разработки коллективного договора и срок его действия

Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключение определяются сторонами в соответствии с законодательством. Сроки разработки проекта, место проведения и повестка дня переговоров согласовываются сторонами, определяются приказом по организации и решением профсоюзов, иного уполномоченного работниками представительного органа. Когда со стороны работников выступает несколько профсоюзов, иных уполномоченных

представительных органов, формируется объединенный представительный орган для разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора. Проект коллективного договора обсуждается работниками в подразделениях организации, дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений, утверждается общим собранием (конференцией) работников и подписывается всеми участниками объединенного представительного органа работников.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. При этом обязательным условием является взаимное согласие на внесение каких-либо изменений и дополнений.

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. В соответствии со ст. 43 ТК РФ стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, а также у индивидуального предпринимателя. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, поставившим свою подпись под коллективным договором, а также в случае реорганизации в форме преобразования.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

В случае реорганизации или смены формы собственности организации любая из сторон вправе направить* другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет. Согласно ст. 57 Гражданского кодекса РФ, юридическое лицо (организация) считается реорганизованным с момента внесения записи о государственной регистрации в Единый государственный реестр юридических лиц вновь возникших юридических лиц.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Согласно ст. 63 Гражданского кодекса РФ, ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо (организация) – прекратившим существование, после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

§ 5.11. Понятие и виды соглашений

Соглашение – это 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, региональном,

отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

Соглашение может предусматривать взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- 1) оплата труда; .2) условия и охрана труда;
- 3) режимы труда и отдыха;
- 4) развитие социального партнерства;
- 5) иные вопросы, определенные сторонами соглашения.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие **виды соглашения**:

1) *генеральное* (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне);

2) *региональное* (устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ);

3) *отраслевое* или *межотраслевое* (определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей));

4) *территориальное* (предусматривает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования);

5) *иные*. К иным относятся соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых и других непосредственно связанных с ними отношений.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства. Генеральное соглашение заключается только на федеральном уровне с участием Правительства РФ, например генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 гг.

Состав участников соглашений зависит от уровня (вида) заключаемого соглашения. Участниками соглашения могут быть:

■ при заключении генерального соглашения – общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, Правительство РФ;

■ при заключении регионального соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, орган исполнительной власти субъекта РФ;

■ при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, орган по труду субъекта РФ (Министерства здравоохранения и социального развития, если соглашение заключается на федеральном уровне);

■ при заключении территориального соглашения – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган местного самоуправления.

Профсоюзы и иные уполномоченные работниками представительные органы не вправе требовать от органов исполнительной власти, не являющихся работодателем или представителем работодателя, заключения с ними двусторонних соглашений.

§ 5.12. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

Согласно ст. 46 ТК РФ, содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. В тексте соглашения могут содержаться положения, регулирующие вопросы трудового и социально-экономического характера, если это не противоречит законодательству.

Проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключение определяет комиссия. Проект соглашения подписывается полномочными представителями участников соглашения.

Соглашения, требующие бюджетного финансирования, по общему правилу заключаются и изменяются до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Генеральное, отраслевые и межотраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться до внесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ.

Региональные и территориальные соглашения заключаются до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Порядок, сроки разработки проекта соглашения и заключения соглашения определяются комиссией. Комиссия имеет право уведомить работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, ведущего коллективные переговоры по разработке проекта соглашения и заключению соглашения, о начале коллективных переговоров, а также предложить им формы возможного участия в коллективных переговорах. Работодатели, получившие указанное уведомление, обязаны проинформировать об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

§ 5.13. Действие соглашения

На основании ст. 48 ТК РФ срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать 3 лет. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. По взаимному согласию стороны вправе продлить действие соглашения на срок не более 3 лет.

Соглашение действует в отношении:

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

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

■ органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

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

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях третьей и четвертой настоящей статьи.

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

По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право 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 федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, 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.

Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок опубликования иных соглашений определяется их сторонами.

§ 5.14. Регистрация коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением

Коллективный договор, соглашение в течение 7 дней со дня их подписания должны быть направлены представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. При этом вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Коллективный договор, соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Согласно ст. 50 ТК РФ, условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению. Выполнение коллективного договора, соглашения контролируют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

§ 5.15. Участие работников в управлении организацией

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ст. 52, 53 ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- 1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- 2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) обсуждение с представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- 6) участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- 7) иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- 1) реорганизации или ликвидации организации;
- 2) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- 3) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 4) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Кроме того, представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

§ 5.16. Ответственность сторон социального партнерства

Статьями 54, 55 Трудового кодекса РФ предусматривается ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

В соответствии со ст. 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее КоАП РФ) лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 5.28, 5.30 КоАП РФ).

В соответствии со ст. 5.32 КоАП РФ уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференций) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

Согласно ст. 5.31 КоАП РФ, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, в соответствии со ст. 5.33 КоАП РФ влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 минимальных размеров оплаты труда.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Критерием юридической силы коллективного договора является:*

- 1) локальный акт;
- 2) метод правового регулирования;
- 3) система юридических источников;
- 4) наличие кодифицированного акта;
- 5) развитая наука;
- 6) правовой акт.

Тест № 2. *Коллективно-договорные отношения – это _____ отношения:*

- 1) юридические;
- 2) общественные;
- 3) индивидуальные;
- 4) коллективные;
- 5) материальные;
- 6) охранительные.

Тест № 3. *Выступает стороной социального партнерства:*

- 1) работники в лице уполномоченных представителей;
- 2) капитан речного корабля;
- 3) индивидуальный предприниматель;
- 4) свободный художник;
- 5) домохозяйка;
- 6) военнослужащий;
- 7) органы государственной власти и органы местного самоуправления, когда они выступают в качестве работодателя.

Тест № 4. *Непосредственно связанными с социально-партнерскими отношениями являются отношения по:*

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) разрешению трудовых споров;
- 3) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- 4) дисциплинарной ответственности работников;
- 5) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- 6) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений по поводу установления и выплаты заработной платы;

7) обеспечению согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Тест № 5. *Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений _____ трудовым(е) отношениям(я):*

- 1) только предшествуют;
- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) как предшествуют, так и сопутствуют;
- 5) как сопутствуют, так и сменяют;
- 6) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют.

Тест № 6. *Решение о необходимости ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора вправе выносить:*

- 1) администрация организации;
- 2) представители работников или общее собрание (конференция) работников организации;
- 3) председатель первичной профсоюзной организации;
- 4) совет трудового коллектива.

Тест № 7. *Участниками социального партнерства являются:*

- 1) органы местного самоуправления;
- 2) примирительные комиссии;
- 3) координационные комитеты содействия занятости населения;
- 4) комиссии по трудовым спорам.

Тест № 8. *Коллективный договор – это:* 1) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

2) соглашение между администрацией и советом трудового коллектива по социально-правовым отношениям в организации и иных обособленных структурных подразделениях;

3) нормативный акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и профсоюзными организациями;

4) закон, регулирующий все отношения между работниками и руководителем предприятия.

Тест № 9. *Органами социального партнерства являются:*

- 1) органы исполнительной власти субъектов РФ;
- 2) органы государственной законодательной власти;
- 3) органы местного самоуправления;
- 4) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тест № 10. *В настоящее время расширяется:*

- 1) централизованное, законодательное регулирование труда;
- 2) локальное, договорное регулирование труда;
- 3) централизованное и локальное, законодательное и договорное регулирование труда;

4) централизованное и локальное, законодательное, социально-партнерское регулирование труда.

Тест № 11. *Новыми в российском трудовом праве являются институты:*

- 1) прав профсоюзов в сфере труда;
- 2) социального партнерства;
- 3) обеспечения занятости и трудоустройства;
- 4) трудового договора;
- 5) оплаты труда;
- 6) коллективных трудовых споров.

ГЛАВА 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства НАСЕЛЕНИЯ

§ 6.1. Понятие занятости и трудоустройства

Занятость представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложения на рабочую силу.

Субъектами отношений являются безработные граждане, работодатели и государство.

Эти правоотношения действуют в правовом пространстве Российской Федерации и ее субъектов, но может быть и конкретная территория предприятия, где осуществляется прием граждан на работу.

Из-за миграции населения правовое пространство может изменяться. Главная функция государства на рынке труда – обеспечение его законной и цивилизованной формы.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» дает легальные определения важнейших понятий в сфере занятости.

Под **занятостью** понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, УК РФ (ст. 43) предусматривает в качестве меры уголовного наказания обязательные работы и исправительные работы. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. К числу занятых относятся следующие граждане:

- 1) работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая сезонную, временную работу;
- 2) занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- 3) самостоятельно обеспечивающие себя работой;

4) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

5) выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);

6) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

7) проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

8) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости;

9) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Какие же права имеют граждане в сфере занятости? Прежде всего, это право на выбор места работы. Это право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю – организации, обладающей правами юридического лица, либо физическому лицу, занимающемуся предпринимательством или нуждающемуся в обслуживании личного потребительского хозяйства. По обоюдному согласию сторон заключается трудовой договор. Наряду с этим право на выбор места Работы может быть реализовано путем бесплатного посредничества органов службы занятости или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения. Во-вторых, это право свободы договора. Содержание принципа свободы трудового договора характеризуется сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т.п.

Далее граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения.

Граждане имеют также право на бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости.

И, наконец, граждане имеют право на профессиональную деятельность за пределами Российской Федерации (ст. 10 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Правовое положение граждан на рынке труда и в сфере занятости гарантируется установленным в ст. 11 этого же Закона правом граждан на обжалование решений, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц. Это право реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством **РФ**.

§ 6.2. Правовой статус безработного

Безработными признаются граждане, которые трудоспособны, не имеют работы и заработка (дохода), зарегистрированы в органах службы занятости 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.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством РФ.

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, 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.

Граждане *не могут быть признаны безработными*, если они:

- 1) не достигли 16-летнего возраста;
- 2) в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации им назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- 3) отказались в течение 10 дней со дня их регистрации в органах 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;
- 4) не явились 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 явились в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- 5) осуждены по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- 6) представили документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также предоставили другие недостоверные данные для признания их безработными.

При этом встает вопрос, что такое подходящая и неподходящая работа?

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. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства РФ о труде, считается подходящей для граждан:

- 1) впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности);
- 2) уволенных более одного раза в течение года, предшествующего безработице, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, указанные в законодательстве ;
- 3) ранее занимавшихся трудовой деятельностью и стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва;
- 4) направленных органами занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, отказавшихся повысить (или восстановить) квалификацию по имеющейся специальности, получить смежную профессию или пройти переподготовку после первоначального (12-месячного) периода безработицы;
- 5) состоящих на учете в органах занятости более полутора лет, более 3 лет не работавших;
- 6) обратившихся в органы занятости после окончания сезонных работ.

Не считается подходящей работа:

- если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- если условия труда по предлагаемой работе не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- если предлагаемый заработок ниже среднего заработка обратившегося по последнему месту работы. При этом максимальный предел среднего заработка ограничен величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте Российской Федерации.

§ 6.3. Права и обязанности безработного

Безработный **имеет право** на:

- 1) выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация (юридическое лицо) либо физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения);
- 2) бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет также имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости для выбора профессии и возможности получения профессионального обучения;
- 3) бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;

4) самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории Российской Федерации;

5) обжалование решения, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

б) социальную поддержку в виде:

а) выплаты пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности;

б) выплаты стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению службы занятости;

в) предоставления возможности участия в общественных работах;

г) возмещения затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов занятости.

Безработные обязаны:

■ являться в органы службы занятости для перерегистрации не реже одного раза в месяц;

■ участвовать по истечении трехмесячного периода безработицы в оплачиваемых работах или пройти обучение по направлению органов занятости (для лиц, указанных в законе);

■ являться на переговоры о трудоустройстве у работодателя в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

■ являться в органы службы занятости для получения направления на учебу (работу);

■ сообщить в орган занятости о самостоятельном трудоустройстве, поступлении на обучение по очной форме, призыве на военную службу (сборы);

■ выбрать один из двух предложенных органом занятости вариантов подходящей работы.

§ 6.4. Пособие по безработице

Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям, устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние 3 месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествующих началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

Если это условие не соблюдено, то пособие по безработице устанавливается в размере минимальной оплаты труда. Размер пособия по безработице гражданам устанавливается:

■ в первые 3 месяца безработицы – в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы;

■ в следующие 4 месяца – в размере 60%;

■ в дальнейшем – в размере 45%, но во всех случаях не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, и не выше уровня средней заработной платы, сложившегося в регионе (субъекте РФ). Аналогичный порядок определения размера пособия по безработице установлен для лиц,

уволенных с военной службы и из органов внутренних дел (ст. 33 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Пособие увеличивается при наличии лиц, находящихся на иждивении, также увеличивается пособие жителям Крайнего Севера, гражданам, подвергшимся радиации, и т.п.

§ 6.5. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными. В соответствии с законодательством гражданам, уволенным из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается начиная с первого дня по истечении указанного периода.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом о занятости.

В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда.

Пособие по безработице выплачивается не реже 2 раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не реже 2 раз в месяц.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности трудоустройства безработным гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата и имеющим независимо от перерывов в трудовой деятельности стаж работы, дающий право выхода на полную пенсию по старости (по возрасту), включая пенсию на льготных условиях, с их согласия пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем за 2 года до установленного законодательством РФ срока выхода на пенсию.

§ 6.6. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству

Обеспечение занятости является одновременно и обеспечением реализации права граждан на труд. Содействие этому является обязанностью государства и его исполнительных органов власти, государственной службы занятости. Они и работодатели реализуют государственную политику в области занятости по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную деятельность. Для конкретного гражданина право на содействие в обеспечении занятости означает помощь ему соответствующих государственных органов в подыскании подходящей работы, т.е. реализации права на труд. Система правовых норм по обеспечению занятости включает меры по подысканию подходящей работы и трудоустройству на нее, по

обеспечению стабильности и неизменности трудовых договоров, по предотвращению незаконных, необоснованных отказов в приеме на работу и охране от незаконных переводов и увольнений.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в ст. 5 закрепил **основные принципы государственной политики в области занятости:**

- 1) обеспечение всем гражданам России равных возможностей в реализации их права на труд и свободный выбор работы;
- 2) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному творческому труду;
- 3) создание условий, обеспечивающих достойную человека жизнь и свободное его развитие;
- 4) обеспечение социальной защиты граждан в области занятости, помощь особо нуждающимся в ней и в трудоустройстве;
- 5) сочетание местных мер с централизованными, в области занятости;
- 6) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;
- 7) развитие трудовых ресурсов;
- 8) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; а также принципы по координации действий органов занятости с другими органами и по международному сотрудничеству в области занятости.

Эти принципы являются принципами института содействия обеспечению занятости и трудоустройству и отражают суть законодательства данного института и направления его развития.

Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству закреплено в разделе II Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Это сложное право, включающее ряд более простых прав (возможностей получить определенное благо), является важнейшей гарантией реализации права на труд.

Содержание права на содействие обеспечению занятости состоит из следующих прав граждан:

- на проведение государственной политики в области занятости;
- на трудоустройство;
- на бесплатную профессиональную подготовку, переобучение, в том числе через службу занятости с получением стипендии;
- на профессиональную деятельность за границей на основе контракта (на 2-5 лет);
- на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, их должностных лиц, в том числе и в суд.

Организационно-правовые формы обеспечения занятости:

- бесплатная профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации как непосредственно на производстве, так и с помощью органов службы занятости;
- направление на работу подготовленных молодых специалистов и квалифицированных рабочих;
- квотирование рабочих мест для трудоустройства слабо социально защищенных (инвалидов, молодежи, женщин-матерей, одиноких родителей и др.);

- подыскание службой занятости безработному подходящей работы и направление на нее;

- создание новых рабочих мест на действующих или вновь организуемых производствах, поощрение этого исполнительным органами власти и службой занятости различными мерами;

- внутреннее трудоустройство работника администрацией на том же предприятии, организации, намечаемого к высвобождению или увольнению не по его вине;

- организация общественных работ и направление на них безработных в качестве временных работников с сохранением статуса безработного и получением пособия по безработице;

- различные специальные формы трудоустройства граждан, нуждающихся в особой помощи по устройству на работу (освобожденных из мест заключения, демобилизованных из армии и др.).

Трудоустройство – это подыскание подходящей работы, включая необходимую переквалификацию, повышение квалификации и устройство на работу. Оно может осуществляться самостоятельно гражданином или с помощью специального органа, занимающегося трудоустройством.

В широком смысле трудоустройство – это любой процесс устройства на работу: самостоятельное и с помощью службы занятости и администрации организации, обязанной предложить намеченному к высвобождению или увольнению не по его вине работнику другую имеющуюся работу и с его согласия перевести на эту работу. Трудоустройство в узком смысле – это деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданину помощи в устройстве на работу. Трудоустройству в узком смысле могут помогать такие органы, как военкоматы (для демобилизованных), милиция (для вернувшихся из мест заключения), комиссии по делам несовершеннолетних (для подростков) и другие.

Есть общие и специальные формы трудоустройства. К общим формам относятся самостоятельное или с помощью службы занятости трудоустройство, а также трудоустройство работодателем в порядке перевода с согласия работника, подлежащего высвобождению (увольнению) без его вины, на другую имеющуюся работу.

К специальным формам трудоустройства относятся:

- организованный набор рабочей силы в отъезд;

- направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ и других специальных образовательных учреждений, заключивших с работодателями соответствующие договоры о подготовке для их производства квалифицированных кадров;

- направление безработного по установленной квоте приема, обязательной для работодателя;

- трудоустройство для работы за границей по контракту.

Трудоустройство гражданина является итогом обеспечения его занятости. Далее действуют нормы Трудового кодекса РФ по обеспечению стабильности его возникших трудовых правоотношений.

Закон РФ «О социальной защите инвалидов» предусмотрел, что органами власти инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем проведения ряда специальных мер (ст. 20) – резервирование рабочих мест по

наиболее подходящим для них профессиям, создание для них условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов и др. Перечень приоритетных для инвалидов профессий утверждается Правительством РФ.

Одной из гарантий обеспечения права граждан на занятость является предупреждение массового высвобождения работников. Критерием массового высвобождения работников являются показатели численности высвобожденных работников за определенный срок. Их определило Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, в котором тоже предусмотрена программа мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения. Массовое высвобождение происходит в следующих случаях:

- при ликвидации любого предприятия численностью 15 и более работников;
- при сокращении 50 и более человек в течение месяца (30 дней), 200 и более человек в течение двух месяцев (60 дней), 500 и более человек за три месяца (90 дней);
- при увольнении более 1 % общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности штатов в течение 30 календарных дней в тех регионах, где общая численность занятых менее 5 тыс. человек, т.е. в малых городах.

§ 6.7. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

Содействие работодателей занятости населения обеспечивается:

- а) реализацией положений коллективных договоров и соглашений по защите трудящихся в случае приостановки производства или увольнения работников;
- б) оказанием помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлением дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;
- в) созданием условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих;
- г) разработкой и реализацией социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
- д) соблюдением установлений квоты для трудоустройства социально не защищенных граждан;
- е) трудоустройством определенного органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервированием отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан. Работодатель обязан ежемесячно предоставлять:
 - 1) сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для

осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

2) информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, перечислении в фонд занятости обязательных страховых взносов и внесении обязательной платы при невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов.

Трудовое законодательство в целях поощрения работодателей, активно сотрудничающих с органами службы занятости, предусматривает для них ряд льгот и преимуществ.

1. Если работодатели трудоустраивают на работу сверх установленной минимальной численности выпускников профессиональных общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, они имеют право на налоговые льготы, установленные налоговым законодательством РФ.

2. Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда (п. 3 ст. 26 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

3. Органы службы занятости при необходимости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обеспечение граждан, высвобождаемых из организаций, в целях обеспечения их занятости, а также на организацию принятых на работу граждан, высвобожденных из других организаций.

4. Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, ^а также в суд в установленном законом порядке (п. 5 ст. 26 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

§ 6.8. Организация общественных работ

Органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам – с другими организациями. В соответствии с Положением об организации общественных работ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г., лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до 6 месяцев. Преимущественным правом на заключение таких договоров пользуются:

а) безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев;

б) безработные граждане, отнесенные к категории недостаточно защищенных в социальном отношении, если по состоянию здоровья они могут выполнять общественные работы.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых проводятся эти работы, и привлечения при необходимости средств субъектов РФ и фонда занятости.

§ 6.9. Правовая организация трудоустройства граждан

Под трудоустройством следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан РФ возложена на Федеральную государственную службу занятости населения.

Органы трудоустройства, находящиеся в ведении Федеральной государственной службы занятости, призваны выполнять посреднические функции, и они, как правило, не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Однако Закон о занятости населения предусмотрел право местных органов государственной власти устанавливать для работодателей определенное количество рабочих мест (квоту) для приема на работу инвалидов, предоставлять дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (выпускников общеобразовательных учреждений, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, и т.п.).

Деятельность органа занятости финансируется из фонда занятости в соответствии с положением о нем. Фонд занятости образуется за счет обязательных страховых взносов работодателей и страховых взносов из заработка работающих, а также ассигнований из бюджета, добровольных взносов и других поступлений.

Права службы занятости, ее центров на местах, согласно Положению о ней, следующие:

- запрашивать у работодателей соответствующую информацию о потребности в рабочей силе, предполагаемом высвобождении работников и о количестве принятых и уволенных, следить за динамикой рынка труда;
- направлять работодателям при наличии у них потребности в рабочей силе граждан для трудоустройства;
- заключать по договоренности от имени работодателей с гражданами договоры о работе в другой местности, выплачивать им компенсации по переезду за счет работодателя;
- направлять безработных по их желанию на оплачиваемые общественные работы;
- разрабатывать и вносить на утверждение местных органов самоуправления квоты приема лиц, нуждающихся в особой социальной защите;
- взыскивать в бесспорном порядке страховые взносы в фонд занятости, штрафы и недоимки по ним;
- распоряжаться в соответствии с утвержденной сметой фондом занятости.

Обязанности органов занятости:

- анализировать, прогнозировать спрос и предложение рабочей силы и информировать о состоянии рынка труда;
- вести учет свободных мест и трудоустраиваемых граждан;

- информировать граждан и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой;
- помогать гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям – в подборе необходимых им работников;
- организовывать профподготовку, переобучение и повышение квалификации граждан в учебных центрах ГСЗ и других учебных заведениях, устанавливать им стипендии на этот период;
- оказывать гражданам услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве;
- регистрировать безработных и оказывать им помощь, выдавать пособия по безработице и приостанавливать их выплату;
- подготавливать предложения и заключения об использовании рабочей силы в России.

Все услуги органы занятости оказывают бесплатно.

§ 6.10. Социальные гарантии при потере работы и безработице

Социальные гарантии – это материальные условия, которые в данный период государство, общество могут обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

Международные нормы права устанавливают обеспечение гражданам и в этот период достаточный жизненный уровень. Так, Международный пакт ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» 1966 г. предусматривает, что *каждый человек имеет право на труд, включающее его право на получение возможности зарабатывать на жизнь трудом, а государства должны принимать меры в целях полного осуществления этого права* (ст. 2). Эту формулировку права на труд следовало бы закрепить в Конституции РФ, поскольку в ст. 37 уже предусматривается реализация права на труд в безопасных условиях, т.е. охрана труда. В статье 11 указанного Пакта закреплено, что государство признает право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включая достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение жизни. Поэтому при потере работы, безработице государство обязано осуществлять соответствующую социальную помощь таким лицам в виде социальных гарантий. Уровень этих гарантий зависит от возможностей страны на данном этапе ее развития.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает следующие **виды социальных гарантий** таким гражданам:

- пособие по безработице;
- выплату стипендии при прохождении по направлению службы занятости профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах с сохранением получения пособия по безработице;
- компенсацию затрат по переезду на предлагаемую работу в другую местность;
- компенсацию и гарантии выплаты высвобождаемым работникам до трех месячных средних заработков в соответствии со ст. 178 и 180 (ч. 3) Трудового кодекса РФ;

- оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности, в том числе пособия по беременности и родам;
- оказание материальной помощи членам семьи безработного (путевки в санатории, детские лагеря и т.д.), а также безработным, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты;
- досрочный (за два года) переход на пенсию по возрасту. Различные дополнительные социальные гарантии и помощь при потере работы могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими отношениями.

§ 6.11. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан

А. Особенности трудоустройства инвалидов

Для инвалидов установлены дополнительные гарантии трудовой занятости на основании ФЗ от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Этим законом устанавливаются квоты для инвалидов при приеме на работу, а государство осуществляет следующую сумму мероприятий:

- 1) предусматривает осуществление льготной финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов;
- 2) предусматривается установление квот для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- 3) резервируются рабочие места по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- 4) стимулируется создание организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- 5) создаются условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- 6) создаются условия для предпринимательской деятельности инвалидов;
- 7) организуется обучение инвалидов новым профессиям.

Б. Особенности трудоустройства молодежи

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» изменил редакцию статей, регулирующих устройство молодежи, и эти положения также вошли в Трудовой кодекс РФ.

Понижен возрастной критерий: вместо шестнадцатилетнего установлен пятнадцатилетний возраст приема на работу. Для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесс обучения, в свободное от учебы время, с согласия родителей, усыновителей или попечителей, могут приниматься на работу граждане, достигшие 14-летнего возраста.

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и 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).

Список работ, на которых запрещается труд молодежи моложе 18 лет, утверждается Правительством РФ.

В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, который осуществляется за счет работодателя. Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя, помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается только с согласия государственной инспекции труда субъекта РФ и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 268 ТК РФ)

Дидактическая единица

Тест № 1. *Институт обеспечения занятости и трудоустройства входит _____ в часть трудового права:*

- 1) общую;
- 2) особенную;
- 3) специальную;
- 4) дополнительную.

Тест № 2. *Нормы, регулирующие порядок подготовки кадров через центры занятости относятся к _____ отрасли трудового права:*

- 1) общей;
- 2) особенной;
- 3) специальной;
- 4) дополнительной.

Тест № 3. *Исходя из положений Трудового кодекса РФ, трудовое право представляет собой важнейшую отрасль российского права, регулиующую при активном участии его субъектов трудовые отношения и _____ отношения, устанавливающую права и обязанности по труду субъектов трудового права и ответственность за их нарушение:*

- 1) другие примыкающие и тесно с ними связанные;
- 2) другие примыкающие и производные от них;
- 3) другие примыкающие и тесно с ними связанные производные от них;
- 4) иные непосредственно связанные с ними.

Тест № 4. *Государственная служба занятости населения включает:*

1) органы службы занятости, военкоматы, органы МВД, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;

2) Правительство РФ, Минздравсоцразвития РФ и службы занятости населения;

3) Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и государственные учреждения службы занятости населения;

4) Минздравсоцразвития РФ, департаменты по трудоустройству и биржи труда.

Тест № 5. *Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и, как правило, приносящая им заработок или:*

- 1) зарплату;

- 2) вознаграждение;
- 3) доход.

Тест № 6. Занятыми считаются граждане:

- 1) осуществляющие предпринимательскую деятельность;
- 2) заключившие договор комиссии (комиссионеры);
- 3) проходящие альтернативную гражданскую службу;
- 4) проходящие обучение в 10-м классе очного общеобразовательного учреждения;
- 5) имеющие акции ОАО «Салют»;
- 6) временно нетрудоспособные;
- 7) являющиеся членами потребительского кооператива;
- 8) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- 9) осужденные к исправительным работам без лишения свободы.

Тест № 7. Безработными признаются:

- 1) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка;
- 2) граждане, признанные инвалидами;
- 3) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;
- 4) граждане, достигшие 15-летнего возраста;
- 5) женщины, достигшие 50 лет, мужчины – 60 лет;
- 6) граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости;
- 7) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;
- 8) граждане, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы.

Тест № 8. Работа может считаться подходящей, если:

- 1) предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
- 2) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ;
- 3) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в РФ.

Тест № 9. Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в учреждения службы занятости по месту жительства:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке;
- 3) инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют...

Тест № 10. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в:

- 1) вышестоящий орган службы занятости;
- 2) в суд;

3) вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

Тест № 11. Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать:

- 1) 6 месяцев подряд в течение 18 календарных месяцев;
- 2) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев;
- 3) 12 месяцев подряд в течение 18 календарных месяцев;
- 4) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 10 календарных месяцев.

Тест № 12. Размеры минимальной и максимальной величины пособия по безработице определяются:

- 1) законом о занятости населения в Российской Федерации;
- 2) постановлением Правительства РФ;
- 3) постановлением либо приказом Минздравсоцразвития РФ.

Тест № 13. Минимальный размер пособия по безработице составляет:

- 1) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;
- 2) величину прожиточного минимума трудоспособного населения, определенного в субъекте РФ;
- 3) 50% величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определенного на уровне РФ;
- 4) конкретную денежную сумму, устанавливаемую в определенном порядке.

Тест № 14. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о:

- 1) дне явки гражданина;
- 2) времени появления;
- 3) времени регистрации;
- 4) времени заключения трудового договора.

Тест № 15. Расходы по провозу имущества безработного гражданина к месту работы в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения компенсируются в количестве:

- 1) не свыше 500 кг на семью;
- 2) до 1000 кг на семью и до 150 кг для членов семьи безработного;
- 3) до 500 кг на безработного и до 150 кг для членов семьи безработного;
- 4) до 500 кг на безработного.

Тест № 16. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- 1) невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
- 2) гражданину необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
- 3) необходимо переехать в другой населенный пункт.

Тест № 17. Сохраняет ли гражданин статус безработного при прохождении профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии:

- 1) Да;

2) нет.

Тест № 18. *Максимальная удаленность мест подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности:*

- 1) органами местного самоуправления;
- 2) органами службы занятости;
- 3) объединением работодателей;
- 4) территориальным соглашением.

Тест № 19. *Обладает ли гражданин, имеющий направление органов службы занятости, преимущественным правом поступления на работу по сравнению с гражданином, непосредственно обратившимся к работодателю по поводу приема на работу:*

- 1) да;
- 2) нет.

ГЛАВА 7. Трудовой договор

§ 7.1. Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора

Конституционное право на труд российских граждан (ст. 37 Конституции РФ) реализуется с помощью трудового договора.

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

Трудовой договор в российском праве является одним из центральных институтов трудового права, нормы которого регулируют прием граждан на работу, переводы на другую работу и увольнение с работы. Трудовой договор представляет собой организационно-правовую форму обеспечения народного хозяйства кадрами, тем самым с его помощью создается трудовой коллектив, который выполняет все производственные и социальные задачи данной организации. Трудовой договор служит организационно-правовой формой распределения труда внутри данной организации. Наконец, трудовой договор является главным основанием возникновения трудовых правоотношений и существования их во времени.

Сторонами трудового договора являются работодатель – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, и работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Значение трудового договора состоит из производственного, социального и правового содержания.

Производственное значение состоит в том, что он является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

Социальное значение трудового договора в том, что путем его заключения реализуются обеспечение занятости и свобода труда.

Правовое значение трудового договора в том, что он является основанием возникновения являющихся действия во времени трудового правоотношения работника. Хотя трудовой договор и трудовые правоотношения являются взаимосвязанными правовыми категориями, их надо различать: трудовой договор – это соглашение, а трудовое правоотношение – это возникающая по данному соглашению юридическая связь работника и работодателя.

С заключением трудового договора на его стороны распространяются трудовые права и обязанности, предусмотренные другими институтами трудового права (по ограничению рабочего времени, отпускам, по оплате, охране труда и т.д.). Таким образом, трудовой договор является основанием распространения на работника общего и специального трудового законодательства. Трудовой договор – это договор личного характера, так как работник лично осуществляет труд в общей кооперации труда и не может это делать через другое лицо.

§ 7.2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора – это все его условия. Они делятся на *непосредственные*, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и *производные*, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.). В трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ) указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших договор.
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
 - место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном

подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями, при этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

- об испытании;

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

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

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. 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.

Согласно статье 60 ТК РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. За исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ (ст. 58, 59, 60).

При заключении трудовых договоров с рядом отдельных категорий работников (руководителей; лиц, работающих по совместительству; работников, занятых на сезонных работах, и др.) следует учитывать специфику их труда.

Условия договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

§ 7.3. Форма трудового договора

Трудовой договор в соответствии со ст. 67 ТК РФ заключается в письменном виде, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работодателем своего экземпляра оформляется под роспись работника.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составления трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

§ 7.4. Срок действия трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

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

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для ведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

■ с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

■ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

■ для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

■ в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

■ с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

■ с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

■ в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может включаться:

■ с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);

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

■ с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

■ для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

■ с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).

§ 7.5. Трудовая книжка

Сведения о трудовой деятельности поступающего на работу содержатся в основном документе работника – трудовой книжке.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается Правительством Российской Федерации. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 утверждены форма трудовой книжки, а также правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся предпринимателем) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

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

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

Сведения о работе – важный элемент содержания трудовой книжки. В этом разделе указываются наименование цеха, отдела, подразделения, участка производства, а также характер работы: профессия, специальность или должность, присвоенный разряд, класс и т.п. Записи о наименовании работы, профессии или должности, на которую принят работник, производятся: для рабочих – в соответствии с наименованиями профессий, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС); для служащих – в соответствии с Тарифно-квалификационным справочником должностей служащих (ТКС) или в соответствии со штатным расписанием. Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, звание), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись. Отмечается в трудовой книжке и работа в составе специализированных или

комплексных бригад с одновременным указанием совмещения нескольких профессий.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Трудовой договор – это:*

- 1) соглашение об установлении, изменении или прекращении трудовых прав и обязанностей;
- 2) обязательство одной стороны выполнить по заданию другой стороны определенную работу и сдать ее результат;
- 3) обязательство оказать услуги по обучению за определенную плату;
- 4) соглашение между работодателем и работником.

Тест № 2. *Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется:*

- 1) добросовестно выполнять работу;
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;
- 3) соблюдать дисциплину труда.

Тест № 3. *Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:*

- 1) место и дата заключения трудового договора;
- 2) фамилия, имя, отчество работника;
- 3) дата начала работы;
- 4) условия оплаты труда работника;
- 5) об испытании;
- 6) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 7) конкретный вид поручаемой работы;
- 8) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Тест № 4. *Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:*

- 1) непосредственно вносятся в текст трудового договора;
- 2) определяются приложением к трудовому договору;
- 3) определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

Тест № 5. *Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно:*

- 1) при избрании гражданина по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) при направлении гражданина для прохождения альтернативной гражданской службы;
- 3) при поступлении на работу по совместительству;

- 4) при направлении на работу за границу;
- 5) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- 6) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 7) при направлении граждан органами службы занятости населения на общественные работы;
- 8) при поступлении на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- 9) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

Тест № 6. *Аннулирование трудового договора означает:*

- 1) прекращение трудового договора;
- 2) расторжение трудового договора;
- 3) трудовой договор считается незаключенным.

Тест № 7. *Какие права предоставлены работодателю если работник не приступил к выполнению своих обязанностей по заключенному трудовому договору:*

- 1) может аннулировать трудовой договор;
- 2) обязан аннулировать трудовой договор;
- 3) вправе аннулировать трудовой договор;
- 4) расторгнуть трудовой договор.

Тест № 8. *Между гражданином К. и организацией ООО «Салют» может быть заключен трудовой договор:*

- 1) в одном экземпляре;
- 2) в двух экземплярах;
- 3) в трех экземплярах;
- 4) на усмотрение сторон.

Тест № 9. *Совместительство – это:*

- 1) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного работодателя;
- 2) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);
- 3) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы по другому трудовому договору;
- 4) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Тест № 10. *Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня:*

- 1) при выполнении работ по внутреннему совместительству;
- 2) при выполнении работ по внешнему совместительству;
- 3) при выполнении работ, связанных с расширением зон обслуживания;
- 4) при совмещении профессии.

Тест № 11. Трудовой договор вступает в силу:

- 1) со дня издания приказа о приеме на работу;
- 2) со дня, определенного сторонами трудового договора;
- 3) со дня его подписания сторонами трудового договора;
- 4) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

Тест № 12. Гражданин обязан был приступить к работе 12 марта. Однако 12 марта он к работе не приступил, письменно уведомив работодателя о временной нетрудоспособности. 16 марта трудовой договор с ним был аннулирован. Имел ли право работодатель аннулировать трудовой договор:

- 1) да;
- 2) нет?

Тест № 13. Оформление приема на работу осуществляется путем:

- 1) подписания трудового договора;
- 2) допущения работника к работе;
- 3) издания локального акта;
- 4) издания приказа (распоряжения).

Тест № 14. Трудовой договор реализуется путем:

- 1) оформления приема на работу;
- 2) реализации права на труд;
- 3) через нормы трудового законодательства;
- 4) путем издания локальных актов.

Тест № 15. В настоящее время расширяется 1) централизованное, законодательное регулирование труда;

- 2) локальное, договорное регулирование труда;
- 3) централизованное и локальное, законодательное и договорное регулирование труда;
- 4) централизованное и локальное, законодательное, социально-партнерское регулирование труда.

Тест № 16. Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

- 1) социально-партнерским;
- 2) локальным;
- 3) нормативным;
- 4) коллективно-договорным;
- 5) индивидуально-договорным.

Тест № 17. Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке осуществляется путем заключения, изменения, дополнения:

- 1) коллективных договоров и соглашений;
- 2) коллективных и трудовых договоров;
- 3) коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;
- 4) коллективных договоров и соглашений, трудовых и нормативных договоров.

Тест № 18. В трудовом договоре преобладают _____ условия:

- 1) дополнительные;

- 2) вспомогательные;
- 3) существенные;
- 4) охранительные;
- 5) общие.

ГЛАВА 8. Порядок заключения трудового договора

§ 8.1. Порядок заключения трудового договора и документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

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

Когда трудовой договор заключается впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

Работодатель обязан потребовать от лица, с которым заключается трудовой договор, его трудовую книжку или выдать новую, если гражданин поступает на работу впервые. Трудовая книжка установленного образца – основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форму, порядок ведения и хранения трудовых книжек, ^a также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливает Правительство РФ.

На каждого работника, проработавшего в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной, работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки. Индивидуальные предприниматели без образования юридического лица не могут вести трудовые книжки лиц, работающих у них по трудовому договору. Трудовой стаж в таком случае может подтверждаться справками, расчетными книжками, лицевыми счетами, ведомостями на выдачу заработной платы, а также справками об уплате страховых взносов в Пенсионный фонд.

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

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны вноситься в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона. При этом должна делаться ссылка на соответствующие статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона.

В случае выявления неправильной или неточной записи сведений о работе, переводе на другую постоянную работу, о награждениях, поощрениях и т.д. исправления должны производиться тем работодателем, которым была внесена ошибочная запись. Работодатель, обнаруживший неправильную или неточную запись, обязан оказать работнику необходимую помощь в исправлении ошибки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ предусматривается необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. Например, согласно Закону РФ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ при поступлении на государственную службу гражданин обязан представить справку из налоговой службы о предоставлении сведений о своем имущественном положении.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если в течение недели работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, трудовой договор аннулируется.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

§ 8.2. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ). Данное правило имеет ряд исключений. Например, главой 42 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Перечень таких работ утверждается в порядке, установленном Правительством РФ; при этом учитывается мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет. В соответствии со ст. 19 Закона РФ «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 (в ред. от 25.06.2002) общее образование включает в себя 3 ступени, соответствующие уровням образовательных программ: начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее образование.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

§ 8.3. Гарантии и ограничения при заключении трудового договора

В соответствии со ст. 64 ТК РФ необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещается. Данное правило распространяется на все категории работников и работодателей; при этом оно не исключает свободы трудового договора, предоставления равных условий для граждан, претендующих на заключение трудового договора с конкретным работодателем (организацией).

Не может быть признан необоснованным отказ в приеме на работу (в заключении трудового договора), если он основан на различиях или ограничениях, которые обусловлены присущими данному виду работы требованиями либо установлены федеральным законодательством для конкретных категорий граждан, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (инвалидов, женщин, несовершеннолетних).

Законом запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а также работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Права гражданина, которому отказано в заключении трудового договора, определяются ст. 64 ТК РФ. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Если судом будет признано, что отказ в заключении трудового договора неправомерен и при этом гражданин (работник) имел вынужденный прогул, оплата прогула осуществляется по правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

§ 8.4. Форма трудового договора. Оформление приема работника

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, а другой – хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Не оформленный надлежащим образом трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе. Гарантии трудового законодательства распространяются на работника с момента начала работы.

Для отдельных категорий работников законами и иными нормативными правовыми актами предусматривается обязательное согласование условий трудовых договоров с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам. Кроме того, может быть Установлено требование о составлении трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором. Прием на работу должен быть оформлен приказом (распоряжением), содержание которого должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Отдельные категории граждан подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора. Согласно ст. 69 ТК РФ, к ним относятся лица, не достигшие возраста 18 лет, а также лица, медицинское освидетельствование которых предусмотрено требованиями ТК РФ и иными федеральными законами.

§ 8.5. Испытание при приеме работника на работу

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В ходе испытания проверяются деловые и профессиональные качества человека, претендующего на ту или иную должность. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в договоре такого условия означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых и локальных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Работнику, принятому на работу с испытательным сроком, предоставляются все права и гарантии,

предусмотренные для других работников данной организации, в том числе оплата периодов временной нетрудоспособности.

Согласно ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

По общему правилу, срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При этом срок испытания продлевается на соответствующий период.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора (как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя) допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом письменно не позднее, чем за 3 дня. Работодатель должен указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Работник вправе обжаловать решение работодателя в судебном порядке. Расторжение трудового договора при неудовлетворительном результате испытания производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не подходит, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию. Обязательное условие при этом – предупредить о своем решении работодателя за 3 дня в письменной форме.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Испытание при приеме на работу устанавливается по:*

- 1) инициативе работодателя;
- 2) желанию работника;
- 3) семейному положению и возрасту;

4) оглашению сторон.

Тест № 2. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- 1) декларацию о доходах;
- 2) справку с места жительства;
- 3) справку о состоянии здоровья;
- 4) документ об образовании;
- 5) справку о семейном положении.

Тест № 3. Прием на работу оформляется:

- 1) резолюцией руководителя организации на заявлении гражданина о приеме на работу;
- 2) записью в трудовой книжке о приеме на работу;
- 3) приказом об удовлетворительном результате испытания;
- 4) приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Тест № 4. Иностраный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в РФ только при наличии:

- 1) подтверждения на право работы в РФ;
- 2) разрешения на право заниматься трудовой деятельностью на территории страны;
- 3) разрешения на работу;
- 4) письменного согласия миграционной службы.

Тест № 5. В случае если иностранный работник нарушил условия трудового договора:

- 1) он подлежит депортации за счет работодателя в течение 3 дней;
- 2) разрешение на работу, выданное ему, может быть по ходатайству работодателя аннулировано;
- 3) он по требованию работодателя обязан выехать из РФ в течение 15 дней;
- 4) он подлежит административному выдворению за пределы РФ за свой счет.

Тест № 6. Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования на работника при заключении трудового договора впервые оформляется:

- 1) отделением Фонда государственного социального страхования;
- 2) налоговым органом по месту нахождения работодателя;
- 3) самим гражданином по месту жительства;
- 4) работодателем.

Тест № 7. Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):

- 1) любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- 2) только работодатель – юридическое лицо (организация);
- 3) работодатель (за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем);
- 4) любой работодатель.

Тест № 8. С гражданином, который прибыл из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы, работодатель обязан:

- 1) заключить срочный трудовой договор;

- 2) по соглашению сторон заключить срочный трудовой договор;
- 3) заключить трудовой договор на неопределенный срок;
- 4) подписать соглашение на период прохождения альтернативной гражданской службы.

Тест № 9. *Трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия заключает:*

- 1) орган исполнительной власти субъекта РФ;
- 2) федеральный орган исполнительной власти;
- 3) министр имущественных отношений РФ;
- 4) Правительство Российской Федерации.

Тест № 10. *Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, ликвидирована, исправление:*

- 1) производится государственным инспектором труда;
- 2) производится работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа;
- 3) не производится;
- 4) производится правопреемником.

Тест № 11. *В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке ее исправление производится:*

- 1) по месту работы, где была внесена соответствующая запись;
- 2) работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку.

Тест № 12. *Трудовой договор может быть заключен с:*

- 1) гражданином, достигшим возраста 80 лет;
- 2) учащимся, достигшим возраста 12 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;
- 3) лицом, достигшим возраста 14 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- 4) ребенком в возрасте 7 лет для исполнения роли в спектакле в детском театре;
- 5) лицами, достигшими возраста 16 лет.

Тест № 13. *Обоснованным является отказ в заключении трудового договора, если гражданин:*

- 1) при заключении трудового договора не предъявил трудовую книжку и паспорт;
- 2) имеет регистрацию по месту жительства, но желает заключить трудовой договор с организацией, расположенной в другом городе;
- 3) при заключении трудового договора о выполнении обязанностей сторожа магазина отказывается заключить договор о полной материальной ответственности за недостачу вверяемых ему ценностей;
- 4) претендует на должность директора библиотеки, но не имеет специального стажа работы;
- 5) претендует на должность корреспондента газеты «Новости», но не имеет документа, подтверждающего право на управление автотранспортным средством.

Тест № 14. *При приеме на работу по совместительству работник предъявляет следующие документы:*

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) копию трудовой книжки;
- 3) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке;
- 4) выписку из трудовой книжки;
- 5) заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке, если для выполнения работы требуются специальные знания;
- 6) справку о среднем заработке;
- 7) характеристику с основного места работы;
- 8) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Тест № 15. *Трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, ведутся:*

- 1) работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- 2) работодателями – юридическими лицами (организациями);
- 3) работодателями – физическими лицами, которые зарегистрированы в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляют предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- 4) работодателями – частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатские кабинеты;
- 5) религиозными организациями.

Тест № 16. *В трудовую книжку заносятся сведения о:*

- 1) приеме на работу и выполняемой трудовой функции;
- 2) перемещении работника на другое рабочее место;
- 3) периодах временной нетрудоспособности;
- 4) семейном положении;
- 5) наличии иждивенцев;
- 6) временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;
- 7) предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках;
- 8) поощрениях;
- 9) дисциплинарных взысканиях.

Тест № 17. *Законодатель признает обязательной:*

- 1) письменную форму трудового договора;
- 2) устную форму трудового договора;
- 3) нотариально удостоверенную форму трудового договора.

Тест № 18. *Прием на работу оформляется:*

- 1) приказом (распоряжением) работодателя;
- 2) заключением трудового договора;
- 3) фактическим допуском работника к работе.

Тест № 19. *При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, коллективным договором:*

- 1) после подписания трудового договора;
- 2) до подписания трудового договора;

3) после фактического начала работы.

Тест № 20. *Испытание при приеме на работу не устанавливается для:*

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 2) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
- 3) лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста;
- 4) лиц, окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 8) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;
- 9) безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.

Тест № 21. *По соглашению сторон в трудовом договоре механику установили срок испытания с 1 марта по 15 апреля. Поскольку максимальный срок испытания составляет три месяца, работодатель предложил гражданину 10 апреля продлить срок испытания по 15 мая. Механик согласился, что было оформлено письменным соглашением. 15 мая механик был уволен по основанию, предусмотренному п. 4 ст. 77 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя – ст. 71 ТК РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания).*

1. Правомерно ли увольнение по данному основанию:

- 1) да;
- 2) нет?

2. Выплачивается ли работнику выходное пособие в этом случае:

- 1) Да;
- 2) нет?

Тест № 22. *12 апреля работник подает заявление об увольнении по собственному желанию, ссылаясь на, то, что выполняемая им работа по результатам испытания является для него неподходящей. Когда работодатель должен уволить работника:*

- 1) с 13 апреля;
- 2) в день подачи заявления;
- 3) с 15 апреля;
- 4) в течение трех дней?

ГЛАВА 9. Изменение трудового договора

§ 9.1. Порядок изменения условий трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ, т.е. в связи с изменением определенных работником и работодателем условий трудового договора.

В случае, если обстоятельства, указанные выше, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности штата работников) с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Трудовое законодательство (ст. 60 ТК РФ) запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, поскольку эта работа будет другой, и ее выполнение будет означать изменение трудового договора. Изменение же трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора (если специальное законодательство не оговаривает иное), кроме двух случаев временных переводов – по производственной необходимости и из-за простоя. Как правило, одностороннее изменение трудового договора не допускается. На такое изменение необходимо согласие обеих сторон договора. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение обязательных условий трудового договора. Обязательными условиями трудового договора являются все непосредственно оговоренные в письменном тексте трудового Договора условия (ст. 57 ТК РФ), а также производные, Предусмотренные законодательством, кроме случаев, когда меняет сам законодатель.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора работника, кроме договоров с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. С указанными тремя категориями руководителей организации новый собственник может расторгнуть трудовые договоры в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Не относится к переводу и не требует согласия работника изменение условий труда в связи с принятием новой нормы права, изменяющей их, с развитием техники, введением новой технологии, изменением названия. При изменении же подведомственности организации и ее реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

Перевод надо отличать от перехода на другую работу, когда работник увольняется с прежней работы и поступает на новую. Перевод в другую местность даже с тем же предприятием, учреждением, организацией требует согласия работника, и если он отказывается от предложения переехать вместе с организацией, то может быть уволен по п. 9 ст. 77 ТК РФ.

Перевод в другую местность, другой населенный пункт по административно-территориальному делению надо отличать от командировки в другую местность. Их цель и условия различны. Командировка – это поездка работника по распоряжению администрации в другую местность на ограниченный срок для выполнения работы, как правило, по своей специальности (служебное поручение). Она не требует согласия работника (кроме женщин, имеющих детей до трех лет и др.). За командированным сохраняются место его постоянной работы и средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются ему в виде командировочных выплат.

Переводом считается и временное замещение, исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Закон относит такой перевод к производственной необходимости. Если же работнику поручают исполнение обязанностей отсутствующего временно работника, не освобождая его от своей основной работы, то это будет временное совмещение профессий, а не замещение. Замещение без согласия работника ограничено месячным сроком в течение календарного года (ст. 74 ТК РФ).

Переводы делятся по сроку на постоянные и временные. *Постоянный* перевод означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежние место и условия договора не сохраняются. При *временном* переводе сохраняются прежние место работы и условия договора, но на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда.

Постоянные и временные переводы, в свою очередь, также классифицируются. Постоянный по изменению места работы может быть трех видов:

- 1) перевод на другое предприятие, учреждение, организацию хотя бы и в той же местности;
- 2) перевод в другую местность хотя бы и с тем же производством;
- 3) перевод на том же предприятии, учреждении, организации.

Временный перевод классифицируется по причинам перевода:

- 1) по производственной необходимости, в том числе заместительство (ст. 74 ТК РФ);
- 2) беременных и женщин с детьми до полутора лет на более легкую работу;
- 3) по состоянию здоровья по медицинскому заключению;
- 4) по просьбе военкомата для прохождения военно-учебных сборов без отрыва от производства.

Первый вид не требует согласия работника и обязателен для него, последние три вида обязательны для администрации.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (ч. 3 ст. 74 ТК РФ).

Согласие на перевод, как постоянный, так и временный, должно быть получено в письменной форме. Но если этого не произошло, а работник добровольно приступил к выполнению другой работы, то такой перевод может считаться законным. При обязательном для работника переводе по производственной необходимости (если он совершен с соблюдением закона) отказ от перевода считается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

Условия и порядок каждого вида временного перевода закон предусматривает неодинаковые.

По производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на другую работу без его на то согласия, сроком до одного месяца в той же организации. Оплата труда при этом производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по его основной работе. Производственная необходимость – это исключительные, непредвиденные случаи в работе производства. Их перечень приведен в ст. 74 ТК РФ: для предотвращения или ликвидации катастрофы, стихийного бедствия, аварии, несчастных случаев, простоя, гибели или порчи производственного имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Закон не ограничивает, сколько раз в году можно переводить работника по производственной необходимости (кроме случаев замещения). При этом переводе работник в отдельных аварийных случаях может работать и не по своей специальности, квалификации.

При всех видах перевода другая работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья. Нельзя также переводить женщин и несовершеннолетних работников на запрещенные для них работы.

Если перевод по производственной необходимости произведен с соблюдением правил, а работник не вышел на другую работу без уважительных причин, то это квалифицируется как прогул и работник может быть уволен за прогул. Если же были нарушены правила этого перевода, то невыход на новую работу нельзя считать прогулом, а работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет, с сохранением их среднего заработка по прежней работе предусматривает ст. 254 ТК РФ. Беременным женщинам по медицинским заключениям снижаются нормы выработки, нормы обслуживания или они переводятся на более легкую работу. До решения вопроса о предоставлении беременной более легкой работы и работы, исключающей воздействие

неблагоприятных производственных факторов, администрация обязана освободить ее от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка (например, если ее работа вредна для здоровья ребенка или самой кормящей матери).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Для некоторых работников трудовое законодательство установило дополнительные гарантии при переводе на другую работу (как постоянном, так и временном). Не могут быть переведены на другую работу:

- члены комитетов профсоюза, не освобожденные от производственной работы, без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профорганов в подразделениях предприятия, учреждения, организации без согласия профкома предприятия, учреждения, организации, а руководители этих профкомов – без согласия органа вышестоящего над ними объединения профсоюзов;

■ депутаты представительных органов власти без согласия органа, депутатами которого они являются.

В трудовой книжке работника отмечается только постоянный перевод, временный не отмечается. В случае перевода работника с нарушением правил перевода он может его оспорить и орган, рассматривающий этот спор, восстановит его на работе с оплатой за вынужденный прогул.

Новым видом перевода – откомандирования – является перевод государственного служащего, который возможен с его согласия в случае служебной необходимости путем командирования в другой государственный орган по его специальности исполнять обязанности по государственной должности до двух лет.

§ 9.2. Понятие перевода и перемещения работника на другую работу

Одной из наиболее распространенных форм изменения трудового договора является перевод на другую работу. При изучении правил перевода необходимо уяснить, что перевод может быть постоянным и временным, и что администрация в случаях, указанных в законе, вправе произвести временный перевод независимо от согласия работника. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника. Под переводом в данном случае понимается изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Согласно действующему законодательству переводом на другую работу, требующим согласия работника, следует считать поручение ему работы, не соответствующей специальности, квалификации, должности, либо работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора. Когда на работника возлагаются обязанности, которых он ранее не выполнял, вопрос о том, имеет ли место перевод на другую работу, решается путем сопоставления круга прежних и новых обязанностей по трудовому договору с тарифно-квалификационным справочником (для рабочих) и должностной инструкцией (для служащих).

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работник отказывается от перевода или в организации нет соответствующей работы, трудовой договор прекращается по п. 8 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением).

Перевод на другую работу следует отличать от перемещения работника в той же организации на другое рабочее место. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения

существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ). Такое перемещение работодатель вправе производить без согласия работника при условии, что подобное изменение не противопоказано ему по состоянию здоровья.

§ 9.3. Изменение существенных условий трудового договора

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. Такими причинами могут быть изменения в технике и технологии производства (внедрение нового оборудования), совершенствование структуры управления, организации производственных потоков, оборудования рабочих мест и т.п. Эти изменения могут влиять на существенные условия трудового договора, в том числе систему и размер оплаты труда, предоставляемые льготы, режим работы и т.д.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Если работник не согласен продолжать работу в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

В случае если обстоятельства, связанные с проведением организационных или технологических мероприятий, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест, вправе с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Изменение существенных условий трудового договора, ухудшающих положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, не допускается. С учетом этого обстоятельства расторжение трудового договора по причине перевода работника на другую работу, изменения существенных условий труда осуществляется:

- в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ);

- в случае отказа работника продолжать работу в режиме неполного рабочего времени трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ;

- в случае проведения мероприятий, предусмотренных ст. 73 ТК РФ, если работник отказывается продолжать работу в новых условиях, трудовой договор может быть расторгнут по основаниям п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон).

§ 9.4. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости работодатель вправе перевести работника (на срок до одного месяца) на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 74 ТК РФ). Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При временном переводе на другую работу по указанным причинам трудовая функция работника временно изменяется, но его обязанность выполнять эту работу – непереносимое условие трудового правоотношения. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации. Однако если временный перевод осуществлен работодателем только под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, определенных законом, перевод признается неправомерным.

§ 9.5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности и реорганизации

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается на основании п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Смена собственника имущества организации не может быть основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Мероприятия по сокращению численности или штата работников новый собственник вправе осуществлять только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), трудовые отношения с согласия работника продолжают. Если работник отказывается продолжать работу в указанных случаях, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ (в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации).

§ 9.6. Отстранение работника от работы

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Если от работы отстранен работник, который не по своей вине не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, то ему оплата производится за все время отстранения от работы как за простой.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Изменение трудового договора – это:*

- 1) изменение оплаты труда;
- 2) изменение внутреннего трудового распорядка;
- 3) изменение существенных условий труда;
- 4) взаимное согласие работника и работодателя об увеличении объема работы;
- 5) в том числе перевод на другую работу.

Тест № 2. *Перевод на другую работу требует:*

- 1) согласия работника;
- 2) не требует согласия работника;
- 3) предварительного письменного согласия работника;
- 4) издания приказа с последующим ознакомлением работника под роспись.

Тест № 3. *Отношения по изменению трудового договора _____ трудовым отношениям:*

- 1) только предшествуют;
- 2) только сопутствуют;
- 3) только сменяют;
- 4) как предшествуют, так и сопутствуют;
- 5) как сопутствуют, так и сменяют;

6) и предшествуют, и сопутствуют, и сменяют.

Тест № 4. *Отношения по изменению существенных условия труда трудовым отношениям:*

- 1) только предшествуют трудовым отношениям;
- 2) только сопутствуют трудовым отношениям;
- 3) как предшествуют, так и сопутствуют трудовым отношениям;
- 4) только сменяют трудовые отношения;
- 5) предшествуют, сопутствуют и сменяют трудовые отношения.

Тест № 5. *Изменение трудового договора оформляется:*

- 1) приказом;
- 2) в устной форме;
- 3) путем фактического допуска работника к работе;
- 4) дополнительным соглашением к трудовому договору;
- 5) заключением нового трудового договора.

Тест № 6. *Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается:*

- 1) по устному соглашению сторон трудового договора;
- 2) запрещается трудовым законодательством;
- 3) без согласия работника в соответствии с медицинским заключением;
- 4) по соглашению сторон трудового договора в письменной форме.

Тест № 7. *Какое понятие является более емким (широким):*

- 1) изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- 2) перевод на другую работу;
- 3) изменение трудовой функции?

Тест № 8. *Переводом на другую работу является:*

- 1) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда;
- 2) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
- 3) поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной работе;
- 4) изменение наименования должности.

Тест № 9. *Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:*

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до одного года;
- 3) до полутора лет;
- 4) срок неограничен.

Тест № 10. *В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.*

Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работника на работу, не обусловленную трудовым договором:

1) один раз в течение года продолжительностью на срок не более одного месяца;

2) количество переводов не ограничено законодательством, но общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать одного месяца;

3) ограничений нет.

Тест № 11. *Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до шести месяцев, отказывается от перевода, то работодатель:*

1) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);

2) прекратить трудовой договор в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ;

3) перевести его на другую работу в соответствии с медицинской рекомендацией.

Тест № 12. *По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника:*

1) изменение штатного расписания;

2) снижение уровня рентабельности организации;

3) банкротство организации;

4) приобретение более совершенного оборудования;

5) введение конвейерной линии;

6) структурная реорганизация производства.

Тест № 13. *При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:*

1) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;

2) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;

3) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.

Тест № 14. *Работодатель не допускает работника к работе, если он:*

1) выпускает бракованную продукцию;

2) причинил ущерб имуществу работодателя;

3) не прошел обязательный инструктаж по охране труда и технике безопасности;

4) опоздал на работу на 2 часа;

5) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;

6) отказался поехать на курсы повышения квалификации.

ГЛАВА 10. Порядок прекращения трудового договора

§ 10.1. Общие основания прекращения трудового договора

В статье 77 ТК РФ – семь конкретных оснований увольнения и четыре пункта (п. 3, 4, 10 и 11) – отсылочных к другим статьям. Ни в приказе, ни в трудовой книжке работника на них не ссылаются, а указывают соответствующую статью, устанавливающую данное основание. Раскроем увольнение по ст. 77 ТК, которая имеет 11 пунктов, из которых три (п. 3, 4, 10) – отсылочные, как ранее указывалось.

В соответствии со ст. 77 ТК РФ общими основаниями прекращения (расторжения) трудового договора неопределенного срока действия (бессрочного) являются следующие:

1. Соглашение работника и работодателя – сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ). Это основание отражает договорный характер труда, трудовых правоотношений работников. Они возникают и прекращаются по соглашению. Но на практике по данному основанию трудовой договор редко прекращается; главным образом досрочно по соглашению прекращается срочный договор, хотя законодатель не ограничивает применение этого основания при любом виде трудового договора. Если стороны достигли договоренности о прекращении трудового договора, договор прекращается в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при новом взаимном согласии работодателя и работника.

2. Истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; истечение срока договора (ст. 79 ТК РФ), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

По данному основанию прекращаются срочные договоры по истечении срока, а также договоры о временной, сезонной и другой определенной работе по ее окончании по требованию любой из сторон, и работник увольняется по основанию истечения срока работы со ссылкой на п. 2 ст. 77 ТК РФ. Следует отметить, что здесь Федеральным законом в 1993 г. сделано исключение для срочных договоров работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей – этим работникам по истечении срока договора работодатель не вправе без согласия профкома отказать в заключении договора на новый срок или на неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается. При споре об отказе, рассматриваемом судом, суд в случае удовлетворения иска работника должен обязать работодателя заключить с работником трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за последним днем действия срочного трудового договора.

Специальными нормами для отдельных категорий работников (государственных служащих и др.) предусмотрены сроки продления срочных трудовых договоров, а также порядок досрочного их расторжения. Так, для руководителя организации Кодекс установил, что его права и обязанности определяются в области трудовых отношений трудовым законодательством, учредительными документами организации и его трудовым договором, который заключается на срок, установленный учредительными документами организации

или соглашением сторон (ст. 274, 275 ТК РФ). Кодекс также предусматривает возможность досрочного расторжения трудового договора руководителя как по его инициативе с письменным предупреждением не позднее, чем за один месяц работодателя (собственника имущества организации, его представителя (ст. 280 ТК РФ), так и по решению работодателя (его органа) при отсутствии виновных действий (бездействий) руководителя с выплатой соответствующей компенсации (ст. 279 ТК РФ).

Или, например, замещение всех должностей научно-педагогических работников в вузе ст. 332 ТК РФ предусматривает по срочному договору сроком до пяти лет с предварительным прохождением конкурса (кроме декана факультета и заведующего кафедрой, которые выбираются). Руководители вуза могут быть таковыми до шестидесяти лет, а далее, с их согласия, они переводятся на иные должности по их квалификации. А для ректора, проректора, декана срок пребывания в должности по представлению ученого совета вуза может быть продлен до 70 лет.

Срочный трудовой договор прекращается истечением его срока по п. 2 ст. 77 ТК РФ, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме за три дня до увольнения. Договор для выполнения определенной работы (временной и другой определенной) прекращается по завершении этой работы, договор по замещительству отсутствующего работника – с выходом последнего на работу, а договор для сезонной работы – по окончании сезона (ст. 79 ТК РФ).

3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80). Пункт 3. Этот отсылочный пункт указывает на расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), т.е. отсылает к данной статье, что будет раскрыто далее, как и п. 4 этой статьи.

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и ст. 81 ТК РФ).

5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность). Пункт 5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность. Это основание увольнения применяется лишь в случае, если в письменной форме ясно выражены три воли на это: работодателя (его администрации) нового места работы, приглашающего данное лицо на работу; самого работника и работодателя прежнего места работы отпустить его в порядке перевода. Тогда по старому месту работы он увольняется, а по новому принимается в порядке перевода. И ему уже нельзя отказать в приеме на работу по новому месту работы, иначе это будет необоснованный отказ, и суд при рассмотрении такого спора обяжет администрацию нового места работы заключить с данным работником трудовой договор. Пункт 5 содержит и второе основание увольнения – переход на выборную должность. Для применения этого основания необходим акт избрания Работника на выборную освобожденную от производственной работы должность. Поэтому в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника надо не просто указать п. 5 ст. 77 ТК РФ, а уточнить, по какому из этих двух оснований работник уволен.

6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75).

Этих трех по существу оснований прекращения трудового договора КЗоТ не предусматривал. Они новые. При смене собственника имущества организации могут быть уволены новым собственником по этому основанию, как ранее указывалось, лишь руководитель, его заместители и главный бухгалтер. Сильной гарантией права на труд и защиты от безработицы была ч. 2 ст. 29 КЗоТ РСФСР, предусматривающая, что передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника предприятия, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения продолжались, а прекращение трудового договора по инициативе администрации было возможно в этих случаях только по сокращению штатов или численности работников с соблюдением порядка этого увольнения (если при реорганизации оно было). Ныне п. 6 ст. 77 ТК РФ эту гарантию ликвидировал, при этом первое из этих оснований Кодекс повторил и в п. 4 ст. 81 ТК РФ, давая практике разноречия, какую же статью применять в этих случаях к руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру. При изменении подведомственности (подчиненности) организации и в связи с ее реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) по данным основаниям увольняются работники, отказавшиеся продолжить работу при изменившихся условиях. Следовательно, п. 6 ст. 77 ТК РФ содержит три самостоятельных основания увольнения, связанных с различными организационными изменениями организации, с которой работник заключил трудовой договор. Но при смене собственника инициативу в увольнении руководителей организации проявляет новый собственник в течение первых трех месяцев, а при двух других изменениях организаций – работник, отказавшийся работать при этом изменении.

7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74). Это старое основание п. 6 ст. 29 КЗоТ, появившееся в нем лишь с 1992 г.

При рассмотрении трудового спора об увольнении по этому основанию суд должен проверить, было ли изменение определенных сторонами условий труда работника обусловлено теми причинами, которые указаны в ст. 74, т.е. изменением организационных и технологических условий труда данного производства, а также проверить, предупреждался ли об этом работник письменно за два месяца. Если не было указанных причин, то работник подлежит восстановлению на работе в прежних условиях труда, а если такие причины были, но не было лишь предупреждения его за два месяца, то суд, не восстанавливая работника, обязывает работодателя изменить дату его увольнения, отсрочив ее на два месяца с их оплатой.

8. Отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 73). Данный пункт – отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ). Это также новое основание увольнения работника. Раньше по КЗоТ РСФСР такие работники увольнялись по несоответствию по состоянию здоровья по инициативе работодателя (п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР). И Трудовой кодекс РФ такое основание предусматривает в пп. «а» п. 3 ст. 81, т.е. тоже повторяет в разных статьях одно основание. При споре об увольнении по данному основанию надо проверить,

предлагалась ли и была ли другая работа в соответствии с медицинским заключением. Если подходящая для работника работа была, но ему не предложена, то работник подлежит восстановлению на работе.

9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72¹). Пункт 9 предусматривает старое основание (по ст. 29 КЗоТ РСФСР) – отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. При переезде производства в другую местность по данному основанию увольняются те работники, которым работодатель предложил переехать вместе с ним, а они отказались. Остальные увольняются по ликвидации работодателя в данной местности, т.е. по п. 1 ст. 81 ТК РФ.

10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83); Пункт 10, как уже говорилось, отсылочный. Он указывает на обстоятельства, не зависящие от воли сторон, отсылая к ст. 83 ТК РФ, о которой будет сказано далее.

11. Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84). Данный пункт предусмотрел основание, которое было пробелом КЗоТ. Это – нарушение установленных Кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК). Эта статья предусматривает следующие случаи такого нарушения правил приема на работу:

- прием в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- прием на работу, противопоказанную по медицинскому заключению данному лицу по состоянию здоровья, если у работодателя нет подходящей другой работы для перевода на нее;

- прием при отсутствии документа о специальном образовании, когда по закону оно требуется (например, врачом лица, не имеющего соответствующего медицинского образования), и в других случаях, предусмотренных Федеральным законом.

Если нарушение правил приема на работу было не по вине работника, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК РФ производится с выплатой ему выходного пособия в размере его среднемесячного заработка (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Что касается прекращения срочного трудового договора, то такой трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается по истечении определенного сезона.

§ 10.2. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (ст. 80 ТК РФ). Течение срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового Договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

§ 10.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

В соответствии со ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, т.е. отсутствия 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);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения 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;

г) совершения 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения 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;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

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

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Увольнение по основаниям, указанным выше в пунктах 2 и 3, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих

структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Сроки расчета при увольнении работника по всем причитающимся ему суммам должны отвечать требованиям ст. 140 ТК РФ.

§ 10.4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

В соответствии со ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Для прекращения трудовых отношений по указанным выше основаниям требуется представить соответствующие документы (повестку военкомата, решение суда, вступившее в силу, решение Правительства РФ и т.д.). В случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда прекращение договора допускается, только если отсутствует возможность перевести работника с его согласия на другую работу.

§ 10.5. Расторжение трудового договора вследствие нарушения установленных правил приема на работу

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных законом правил его заключения (п. 11 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом (ч. 1ет, 84ТКРФ).

В перечисленных выше случаях (ч. 1 ст. 84 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Если работник переведен на другую работу и при этом были соблюдены требования действующего законодательства, но данный работник не явился на работу без уважительных причин, подобное его поведение классифицируется как прогул.

В случае прекращения трудового договора по такому основанию, как нарушение установленных правил его заключения, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка (если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника).

§ 10.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника – копии документов, связанных с работой.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки со дня направления такого уведомления.

Право работника на получение копий необходимых документов, связанных с его трудовой деятельностью, предусмотрено ст. 62 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой. Это могут быть копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др. Копии связанных с работой документов должны быть заверены и предоставляются работнику безвозмездно.

§ 10.7. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении

трудоу договоров с работниками работодатель, согласно ст. 82 ТК РФ, обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в порядке, оговоренном ст. 373 ТК РФ, в следующих случаях (ст. 81 ТК РФ):

- 1) при сокращении численности работников;
- 2) в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Работодатель принимает решение о прекращении трудового договора по согласованию с представительным органом работников в случаях:*

- 1) всегда;
- 2) предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- 3) предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными локальными актами;
- 4) предусмотренных нормативными правовыми актами;
- 5) предусмотренных коллективным договором, соглашениями;
- 6) предусмотренных Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

Тест № 2. *Защиту трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя осуществляют:*

- 1) органы федеральной инспекции труда;
- 2) органы прокуратуры;
- 3) профессиональные союзы;
- 4) организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел, исправительные учреждения;
- 5) суды общей юрисдикции;
- 6) арбитражные суды;

7) конституционные суды.

Тест № 3. Специфичность способа защиты трудовых прав, свобод и законных интересов при расторжении трудового договора заключается в том, что деятельность соответствующих органов по такой защите регулируется нормами различных отраслей права:

- 1) комиссией по трудовым – трудовое; спорам
- 2) судом – гражданское процессуальное;
- 3) вышестоящим органом – административное;
- 4) примирительной комиссией – трудовое;
- 5) профессиональным союзом – трудовое.

Тест № 4. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу в следующих случаях:

- 1) если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 6 месяцев;
- 2) в случае приостановления действия на срок до 4 месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 3) в связи с истечением срока трудового договора;
- 4) в связи с ликвидацией организации;
- 5) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 6) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 7) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с неизбранием на должность;
- 9) при расторжении трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 10) при прекращении трудового договора в связи с отменой решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- 11) в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины;
- 12) в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Тест № 5. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

- 1) по инициативе работника;
- 2) по инициативе работодателя;
- 3) по обоюдному волеизъявлению сторон;
- 4) только в случае, если это срочный трудовой договор.
- 5) по соглашению сторон трудового договора

Тест № 6. *О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за определенное количество дней при увольнении в случае:*

- 1) истечения срока трудового договора;
- 2) заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 3) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 4) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 5) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 6) неудовлетворительного результата испытания, установленного до истечения срока испытания;
- 7) неизбрания на должность;
- 8) восстановления на работе по решению государственной инспекции труда или суда; работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 9) ликвидации организации;
- 10) дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Тест № 7. *Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 19 декабря. 2 января заканчивается двухнедельный срок предупреждения об увольнении. С какого числа трудовые отношения с работником прекращаются:*

- 1) с 3 января, поскольку истекает последний день предупреждения; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница), так как это последний рабочий день;
- 2) с 30 декабря; приказ об увольнении издается 29 декабря (пятница), поскольку это последний рабочий день – 30, 31 декабря – суббота и воскресенье, с 1 по 5 января – новогодние каникулы;
- 3) работник увольняется с 10 января, поскольку 9 января является первым рабочим днем после окончания нерабочих праздничных дней в январе (с 1 по 7 января);
- 4) работник увольняется в последний день работы 2 января?

Тест № 8. *Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:*

- 1) неизбрание на должность;
- 2) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 3) ликвидация организации;
- 4) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 6) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

7) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

8) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой квотой таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности;

9) смерть работника;

10) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Тест № 9. *Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора:*

1) неизбрание на должность;

2) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

3) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (например, стихийное бедствие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;

4) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

5) истечение срока трудового договора;

6) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

7) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;

8) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе?

Тест № 10. *Основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ правил заключения трудового договора являются:*

1) 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 судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

2) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

6) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об

административных правонарушения, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Тест № 11. *С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:*

- 1) в последний день работы;
- 2) в течение трех рабочих дней до дня прекращения трудового договора;
- 3) срок не определен.

Тест № 12. *По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:*

- 1) в день обращения за трудовой книжкой;
- 2) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;
- 3) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Тест № 13. *Критерии массового увольнения работников определяются:*

- 1) ТК РФ;
- 2) коллективным договором;
- 3) отраслевыми соглашениями;
- 4) территориальными соглашениями.

Тест № 14. *С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям:*

- 1) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 2) ликвидации организации;
- 3) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 4) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 5) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (например, прогул), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- 6) сокращение численности или штата работников.

ГЛАВА 11. Защита персональных данных работника

§ 11.1. Понятие персональных данных

Персональные данные работников – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представитель при обработке персональных данных работника в соответствии со ст. 86 ТК РФ обязаны соблюдать следующие общие требования:

- 1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и

продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, ТК и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях и его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

8) работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также с их правами и обязанностями в этой области;

9) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;

10) работодатели, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников.

При передаче персональных данных работника работодатель согласно ст. 88 ТК РФ должен соблюдать следующие требования:

1) не сообщать персоналу (третьей стороне) данные работника без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

2) не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

3) предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило

соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

4) осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;

5) разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

6) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

7) передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

§ 11.2. Порядок хранения и использования данных работников

Порядок устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ (ст. 87).

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники в соответствии со ст. 89 ТК РФ имеют право на:

1) полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

2) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

3) определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

4) доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

5) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника последний имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим его обоснованием. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

6) требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

7) обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите их персональных данных.

Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 90 ТК РФ).

Дидактическая единица

Тест № 1. *Персональными данными работника являются его:*

- 1) фамилия, имя, отчество;
- 2) год, месяц, дата и место рождения;
- 3) адрес;
- 4) семейное положение;
- 5) социальное положение;
- 6) имущественное положение;
- 7) образование, профессия;
- 8) доходы;
- 9) национальность;
- 10) членство в профсоюзной организации.

Тест № 2. *В соответствии со ст. 24 Конституции РФ сбор, _____ использование и _____ информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются:*

- 1) переработка;
- 2) хранение;
- 3) передача;
- 4) распространение;
- 5) опубликование.

Тест № 3. *Неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите персональных данных работник может обжаловать:*

- 1) в инспекцию труда;
- 2) в мировой суд;
- 3) в районный (городской) суд;
- 4) в комиссию по трудовым спорам.

Тест № 4. *В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют права на:*

- 1) получение ежегодной информации от работодателя о вносимых в персональные данные работника изменениях и дополнениях;
- 2) ежеквартальное получение информации от работодателя о персональных данных, передаваемых в отношении работника в Пенсионный фонд;
- 3) полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- 4) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным во вне рабочее время;
- 5) получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника в день обращения к работодателю;

6) определение своего представителя от профессионального союза для защиты своих персональных данных;

7) доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью государственного инспектора труда;

8) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;

9) обжалование в прокуратуру любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите их персональных данных.

Тест № 5. *В текущем году исполняется шестьдесят лет начальнику юридического отдела. Коллектив организации, где он работает, желает поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим председатель профсоюзного комитета обратился к инспектору отдела кадров и попросил назвать число и месяц рождения юбиляра. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что это персональные данные работника оглашению не подлежат. Оцените действия начальника отдела кадров:*

1) начальник отдела кадров поступил правильно;

2) с согласия работника начальник отдела кадров мог сообщить председателю профсоюзного комитета дату и месяц его рождения;

3) председателю профсоюзного комитета следовало обратиться непосредственно к работнику.

ГЛАВА 12. Рабочее время

§ 12.1. Понятие и виды рабочего времени

Легальное определение понятия «рабочее время» дано в ст. 91 Трудового кодекса РФ.

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

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Нормальная продолжительность рабочего времени согласно ст. 92 ТК РФ уменьшается на:

■ 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;

■ 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами 1-й или 2-й групп;

■ 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

■ 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, сокращается на 7 часов в неделю (ст. 173, 174 ТК РФ).

Федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (неполное рабочее время).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

§ 12.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы

Отдельным категориям работников продолжительность рабочего времени сокращается (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

Что касается продолжительности ежедневной работы, то в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса РФ она не может превышать:

1) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

2) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4,5 часа;

3) для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

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

1) при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

2) при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

В ночное время (с 22 часов до 6 часов) продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки (ст. 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

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

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

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

§ 12.3. Сверхурочные работы и работа по совместительству

Работа по совместительству, согласно ст. 98 ТК РФ, может осуществляться с разрешения работодателя и по письменному заявлению работника по другому трудовому договору в этой же организации, по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работники имеют право заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего

времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

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

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

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

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

§ 12.4. Режим и учет рабочего времени, ненормированный рабочий день и сменная работа

Под **режимом** рабочего времени понимают распределение времени работы в течение конкретного календарного периода – дня, недели, года.

Режим рабочего времени должен предусматривать:

1) продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);

2) работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

3) продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Таким образом, режимом рабочего времени называется его распределение в сутки, неделю, начало и окончание работы. В режим также входят и структура недели, графики сменности, а также внутрисменные и междусменные перерывы в работе, начало и конец рабочего дня, смены, недели. К режиму относятся и вахтовый метод работы, гибкие, скользящие графики.

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

ТК РФ в ст. 100 предусматривает содержание режима рабочего времени, указывая, что он должен включать в себя продолжительность рабочей недели с ее структурой (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с выходными по скользящему графику, неполная рабочая неделя, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), число смен в сутки, время начала и окончания работы).

Рабочий день, рабочая смена и рабочая неделя – это измерители рабочего времени, отражающие и его режим.

Рабочим днем называется установленное законом рабочее время в течение суток. Продолжительность ежедневной работы, ее начало и конец, перерывы в течение рабочего дня предусматривают правила внутреннего трудового распорядка, а при сменной работе – еще и графики сменности, в том числе и при вахтовом методе.

Сменной называется работа в две, три или четыре смены. Статья 103 ТК РФ предусматривает порядок ее введения. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Рабочая смена – это установленная графиком сменности продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение недели, месяца. Графики сменности составляются работодателем с учетом мнения профкома и прилагаются к коллективному договору; как правило, они доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до их введения в действие.

Графики сменности могут быть: двухсменные, трехсменные, а на непрерывно действующих производствах – четырехсменные, когда три смены работают, а четвертая – отдыхает. Продолжительность смен по графику устанавливается так, чтобы каждый работник в течение календарной недели или месяца отработал установленную ему норму рабочего времени (нормального или сокращенного). Продолжительность ночной смены устанавливается графиком короче дневной и вечерней на 1 час. При сменной работе в смены с ночным рабочим временем (с 10 часов вечера до 6 часов утра) не включаются работники, которые не допускаются к работе в ночное время: беременные женщины и работники моложе 18 лет. Женщины, имеющие детей до 3 лет, могут привлекаться с их письменного согласия (ст. 259 ТК РФ). Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время, только если эта работа им не запрещена медицинскими рекомендациями и с их письменного согласия.

Рабочая неделя – продолжительность и распределение рабочего времени в течение календарной недели. По своей продолжительности рабочая неделя может быть нормальной, сокращенной и неполной (например, 2–3 дня в неделю). По структуре рабочая неделя может быть пятидневной с двумя выходными подряд и шестидневной с одним выходным, что определяют сами организации. При этом начало и конец рабочего дня, смен предприятия, учреждения, организации обязательно согласовывают с местными органами самоуправления, чтобы транспорт не был перегружен в часы «пик».

Скользящие или гибкие графики работы устанавливаются в интересах работника по соглашению сторон трудового договора. Такие графики могут быть установлены и коллективным договором или правилами внутреннего распорядка для отдельных категорий работников (беременных, женщин, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста, инвалидов). В середине дня работник с таким графиком обязан быть на работе (это так называемое фиксированное время в отличие от переменного). Начало и окончание работы определяются соглашением сторон.

Вахтовый метод работы – это работа вахтовой смены (вахта) на значительно отдаленном от постоянного места жительства (20–40 км) участке. Вахта (смена) выезжает на 2–3 недели, а иногда и больше, живет в вахтовом городке (например, на нефтепромыслах), и рабочая смена может длиться ежедневно 12 часов подряд. Время вахты, включающее как рабочее время, так и время отдыха, может быть до 1 месяца. Вахта не может уехать до прибытия другой вахтовой смены. Затем она отдыхает по месту жительства до 1 месяца. Время в пути на вахту и обратно также включается в вахту. В исключительных случаях с учетом мнения профкома продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК РФ). За работу вахтовым методом производится доплата в размере 50 и 75% тарифной ставки работника. Трудовой кодекс предусматривает этот метод работы в ст. 297. К этой работе не

привлекаются несовершеннолетние работники, беременные и женщины, имеющие детей до трехлетнего возраста (ст. 298 ТК РФ).

Режим раздробленного рабочего дня возможен для некоторых работников, например для животноводов (часы уборки, кормления животных, дойка коров – остальное время свободно от работы) или для водителей автобусов, троллейбусов, трамваев (день может быть раздроблен по часам «пик» на городском транспорте). Но и при таком режиме работник должен отработать за неделю, месяц положенное количество рабочих часов.

Такое разделение рабочего дня на части допускается работодателем на основании локального нормативного акта, принятого им с учетом мнения профкома организации (ст. 105 ТК РФ).

Учет рабочего времени необходим для определения, отработал или нет фактически работник положенную норму труда в рабочих часах. Вести его обязана администрация.

Применяются три вида учета рабочего времени:

- *поденный*, если у работника все рабочие дни одинаковой продолжительности;

- *недельный*, если каждую неделю отработывается одинаковое количество рабочих часов; возможен и при сменной работе;

- *суммированный* – при сменной работе за месяц, квартал, при разной продолжительности рабочих смен в неделю, а также при неполном рабочем времени, скользящем, гибком графике, при вахтовом методе и на непрерывно действующих производствах; устанавливается коллективным договором, а где его нет – администрацией по согласованию с профкомом.

Суммированный учет допускается при условии, чтобы продолжительность работы за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормы рабочего времени за этот период.

Учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность смены – 12 часов.

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

Ненормированный рабочий день, согласно ст. 101 ТК РФ, – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Нормы главы 15 Трудового кодекса РФ, посвященной рабочему времени, представляют собой нормы:*

- 1) общие;
- 2) специальные;
- 3) особенные.

Тест № 2. *Характер рабочего времени для временных и сезонных работников, является дифференциацией: 1) регулирования труда;*

- 2) объективным основанием;
- 3) субъективным основанием;
- 4) личностным фактором;
- 5) субъективно-личностным фактором.

Тест № 3. Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и сокращенное рабочее время для:

- 1) женщин и лиц с семейными обязанностями;
- 2) работников в возрасте до 18 лет;
- 3) лиц, работающих вахтовым методом;
- 4) надомников;
- 5) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 6) совместителей.

Тест № 4. Физиологические особенности женского организма – это _____ для сокращенного рабочего времени:

- 1) объективное основание;
- 2) субъективное основание;
- 3) личностный фактор;
- 4) субъективно-личностный фактор.

Тест № 5. Нормы о продолжительности рабочего времени распространяются на:

- 1) наемных работников;
- 2) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- 3) служащих органов внутренних дел;
- 4) государственных гражданских служащих;
- 5) религиозных деятелей;
- 6) руководителей федеральных государственных унитарных предприятий.

Тест № 6. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового Распорядка и условиями трудового договора должен исполнять _____ обязанности:

- (1) служебные; 2) трудовые; 3) административные; 4) общественные.

Тест № 7. В соответствии с конституцией РФ нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- 1) 40 часов в календарную неделю;
- 2) определяется соглашением сторон и поэтому может быть менее 40 часов в неделю;
- 3) не может превышать 40 часов в неделю;
- 4) определяется локальным нормативным актом;
- 5) определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Тест № 8. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 15 лет составляет:

- 1) не более 12 часов в неделю;
- 2) не более 20 часов в неделю;
- 3) не более 24 часов в неделю.

Тест № 9. Рабочее время для работников в возрасте до 18 лет составляет:

- 1) 17 часов в неделю;

- 2) 24 часа в неделю;
- 3) 35 часов в неделю;
- 4) 36 часов в неделю.

Тест № 10. Для работников, являющихся инвалидами, рабочее время составляет:

- 1) I группы не более 30 часов в неделю;
- 2) II группы не более 35 часов в неделю;
- 3) III группы не более 36 часов в неделю.

Тест № 11. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- 1) работника, совмещающего труд с обучением в образовательном учреждении среднего, высшего профессионального образования;
- 2) беременной женщины, работника моложе 18 лет;
- 3) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- 4) работника, являющегося совместителем;
- 5) работника, являющегося пенсионером по возрасту;
- 6) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Тест № 12. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 4 часов;
- 2) для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 6 часов;
- 3) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- 4) для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часов.

Тест № 13. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) при 36-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- 2) при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Тест № 14. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Правомерно ли, что в коллективном договоре организации закрепили положения о том, что для работников моложе 18 лет ночным является время с 20 часов до 8 часов утра:

- 1) да;
- 2) нет?

Тест № 15. Для пенсионеров по возрасту ночным является время с 22 часов до 8 часов утра:

- 1) да;
- 2) нет.

Тест № 16. К работе в ночное время не допускаются:

- 1) работники моложе 18 лет;

- 2) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
- 3) беременные женщины;
- 4) работники, совмещающие работу с обучением;
- 5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 6) инвалиды.

Тест № 17. *Работой за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени является:*

- 1) сверхурочная работа;
- 2) работа по совместительству;
- 3) работа в ночное время;
- 4) работа в нерабочие праздничные дни;
- 5) работа на условиях ненормированного рабочего дня;
- 6) совмещение профессий.

Тест № 18. *Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:*

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. •

Тест № 19. *Законодателем установлена норма сверхурочных работ продолжительностью 120 часов в год. Эта норма должна применяться в отношении сверхурочных работ, производимых:*

- 1) без согласия работника;
- 2) с согласия работника;
- 3) как без согласия работника, так и с согласия работника.

Тест № 20. *Работа с ненормированным рабочим днем – особый режим работы, в соответствии с которым работники по распоряжению работодателя эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Привлечение к работе осуществляется:*

- 1) с согласия работника;
- 2) в пределах определенной нормы часов;
- 3) в случаях, предусмотренных законодателем;
- 4) при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени;
- 5) без согласия работника.

Тест № 21. *Сменная работа – это работа в _____ смены (смену):*

- 1) одну смену;
- 2) две смены;
- 3) три смены;
- 4) четыре смены;
- 5) работа в две, три или четыре смены.

Тест № 22. *Графики сменности доводятся до сведения работников до введения их в действие не позднее чем за:*

- 1) один месяц до введения их в действие;
- 2) два месяца до введения их в действие;
- 3) две недели до введения их в действие;
- 4) одну неделю до введения их в действие.

Тест № 23. *Суммированный учет рабочего времени допускается в тех случаях, когда по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени:*

- 1) ежедневная;
- 2) еженедельная;
- 3) месячная;
- 4) квартальная.

Тест № 24. *Максимальный учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет:*

- 1) месяц;
- 2) квартал;
- 3) полгода;
- 4) один год.

Тест № 25. *Разделение рабочего дня на части вводится работодателем:*

- 1) по соглашению с работником;
- 2) по просьбе работника;
- 3) на основании медицинского заключения, представленного работником;
- 4) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основании локального нормативного акта.

Тест № 26. *Гражданам, занятым на работах по ликвидации объектов по производству химического оружия, в соответствии с Федеральным законом устанавливается:*

- 1) 30-часовая рабочая неделя;
- 2) 35-часовая рабочая неделя;
- 3) 24-часовая рабочая неделя;
- 4) 36-часовая рабочая неделя.

ГЛАВА 13. Время отдыха

§ 13.1. Понятие и виды времени отдыха

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на отдых.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха в соответствии со ст. 107 являются:

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

5) отпуска.

В соответствии с ТК РФ (ст. 108) в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

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

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

На отдельных видах работ, согласно ст. 109 ТК РФ, предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

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

Работникам предоставляются выходные дни, т.е. так называемый еженедельный непрерывный отдых.

Еженедельный непрерывный отдых должен быть не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

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

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

Женщинам, работающим в сельской местности, по их желанию предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ). По уходу за детьми инвалидами с детства до достижения им возраста 18 лет одному из работающих родителей (опекуну, попечителю), согласно статье 262 ТК РФ, предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых из средств фонда социального страхования РФ выходных дня, которые используются по усмотрению родителей (опекуна, попечителя).

§ 13.2. Нерабочие праздничные дни

В соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 Марта – Международный женский день;
- 1 Мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единения.

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

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно ст. 113 ТК РФ, как правило, запрещается.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, Должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

§ 13.3. Понятие и виды отпусков

На основании ст. 114 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Для приобретения права на отпуск работник должен находиться в трудовых правоотношениях с работодателем. Право на отпуск не зависит от места работы, занимаемой должности или срока трудового договора. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28

календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

По общему правилу дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основных оплачиваемых отпусков. Согласно ст. 116 ТК РФ, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- работникам, имеющим особый характер работы;

- работникам с ненормированным рабочим днем;

- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов (ч. 1 ст. 117 ТК РФ). Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, которым устанавливается такой отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления, определяет Правительство РФ (ст. 118 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее 3 календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

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

оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

§ 13.4. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные коллективным, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прохождение обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, предварительного медицинского осмотра и т.д.);
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. По общему правилу, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. Стороны трудового договора могут согласовать возможность предоставления оплачиваемого отпуска работнику и до истечения 6 месяцев.

На основании ч. 3 ст. 122 ТК РФ до истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

§ 13.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продление, перенесение, отзыв из отпуска

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Соблюдение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

В соответствии со ст. 124 ТК РФ запрещается не предоставление:

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В приказе об отзыве работника из отпуска следует указывать время, когда работнику будет предоставлена оставшаяся часть отпуска. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части (одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней). Отказ работника (независимо от причины) выйти на работу до окончания отпуска (досрочно) нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

§ 13.6. Замена неиспользованного отпуска денежной компенсацией

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Такая замена производится по письменному заявлению работника. Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Размер такой компенсации определяется по тем же правилам, что и при подсчете среднего заработка за время отпусков.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В таком случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, инвалидов или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место или должность.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Порядок и время предоставления отпусков регламентируются:*

- 1) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 2) трудовым договором;
- 3) графиком отпусков;
- 4) регламентом;
- 5) соглашением сторон трудового договора.

Тест № 2. *По общему правилу, график отпусков применяется к правоотношениям, дающим право на отдых и возникшим:*

- 1) до его утверждения;
- 2) после его утверждения;
- 3) независимо от наличия графика отпусков.

Тест № 3. *Если последний день отпуска приходится на нерабочий день, то днем окончания отпуска считается:*

- 1) этот нерабочий день;
- 2) ближайший следующий за ним рабочий день;
- 3) ближайший следующий за ним выходной день;
- 4) последний день текущего месяца.

Тест № 4. *Работник может быть отозван из очередного отпуска:*

- 1) всегда;
- 2) не всегда;
- 3) по соглашению сторон;
- 4) с предварительного согласия профсоюзного органа;
- 5) с согласия работника.

Тест № 5. *Время отдыха – это время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей:*

- 1) в соответствии с приказом руководителя;
- 2) на основании заявления работника;
- 3) в соответствии с трудовым договором.

Тест № 6. *Видами времени отдыха являются:*

- 1) кратковременные перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2) командировка;
- 3) выходные дни;
- 4) курсы повышения квалификации;
- 5) отпуска;
- 6) отгулы;
- 7) учебный отпуск;
- 8) творческий отпуск.

Тест № 7. *Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:*

- 1) 25 минут;
- 2) 40 минут;
- 3) 1 час;
- 4) не менее 30 минут и не более двух часов;
- 5) первый перерыв 25 минут и второй перерыв 20 минут.

Тест № 8. *Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:*

- 1) 40 часов;3) 48 часов;
- 2) 42 часов;4) 52 часов.

Тест № 9. *Нерабочими праздничными днями в РФ являются:*

- 1) 1 и 2 января;
- 2) 7 января;
- 3) 23 февраля;
- 4) 8 Марта;
- 5) 1 и 2 мая;
- 6) 9 Мая;
- 7) 12 июня;
- 8) 7 ноября;
- 9) 4 ноября.

Тест № 10. *Спортсменам, тренерам по трудовому кодексу РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее _____ дней:*

- 1) 35 календарных дней;
- 2) 3 рабочих дней;
- 3) 30 рабочих дней;
- 4) 4 календарных дней.

Тест № 11. *В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней право переносить выходные дни на другие дни предоставлено:*

- 1) Министерству здравоохранения и социального развития РФ;
- 2) Правительству РФ;
- 3) Президенту РФ;
- 4) Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тест № 12. *Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:*

- 1) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;
- 2) для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 3) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

Тест № 13. *Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка и:*

- 1) отпускных сумм;
- 2) непрерывного стажа работы;
- 3) должности (места работы).

Тест № 14. *Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:*

- 1) 28 рабочих дней;
- 2) 28 календарных дней;
- 3) 26 календарных дней;
- 4) 26 рабочих дней.

Тест № 15. *Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются:*

- 1) ТК РФ;
- 2) постановлением Минздравсоцразвития РФ;
- 3) указом Президента РФ;
- 4) коллективным договором;
- 5) в порядке, определяемом Правительством РФ.

Тест № 16. *Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы и условия его предоставления определяются:*

- 1) коллективным договором;
- 2) генеральным соглашением;
- 3) постановлением Минздравсоцразвития РФ;
- 4) постановлением Правительства РФ;
- 5) правилами внутреннего трудового распорядка.

Тест № 17. *Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:*

- 1) не менее трех календарных дней;
- 2) не менее трех рабочих дней;
- 3) не менее пяти календарных дней;
- 4) не менее пяти рабочих дней.

Тест № 18. *Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются:*

- 1) Федеральным законом;
- 2) указом Президента РФ;
- 3) постановлением Правительства РФ;
- 4) постановлением Минздравсоцразвития РФ.

Тест № 19. *В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:*

- 1) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- 2) время фактической работы;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы;
- 4) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 21 календарного дня в течение рабочего года.

Тест № 20. *График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:*

- 1) не позднее, чем за десять дней до наступления календарного года;
- 2) не позднее наступления следующего календарного года;
- 3) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- 4) не позднее, чем 18 декабря.

Тест № 21. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

1) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска общественных обязанностей;

3) временной нетрудоспособности работника;

4) беременности женщины;

5) совмещения работы с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм;

6) допуска работника к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования.

Тест № 22. Работник предупреждается о времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем:

1) за семь рабочих дней до его начала;

2) за 10 календарных дней до его начала;

3) за одну неделю до его начала;

4) за две недели до его начала.

Тест № 23. Работнику не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск последние три года. Продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней. При уходе в ежегодный отпуск он обратился к работодателю с заявлением о выплате ему денежной компенсации за неиспользованные им ежегодные отпуска за последние два года. Работодатель:

1) обязан выплатить денежную компенсацию;

2) может выплатить денежную компенсацию;

3) не имеет права на выплату денежной компенсации работнику.

Тест № 24. При расторжении трудового договора по инициативе работника и предоставлении отпуска с последующим увольнением этот работник:

1) имеет право отозвать свое заявление об увольнении как до начала отпуска, так и в период отпуска. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора;

2) имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора;

3) не пользуется правом отозвать свое заявление об увольнении.

Тест № 25. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) несовершеннолетним работникам;

2) участникам Великой Отечественной войны;

3) работающим пенсионерам по старости;

4) работникам, совмещающим работу с обучением;

5) работающим инвалидам;

6) работникам, имеющим трех и более детей.

ГЛАВА 14. Правовое регулирование оплаты труда

§ 14.1. Понятие оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

Правовое регулирование заработной платы в РФ подчинено ряду принципиальных положений – таких, как равная оплата за равный труд, учет в оплате различий между квалифицированным и неквалифицированным трудом, учет различий в условиях труда в разных районах страны. Одним из важнейших положений правового регулирования заработной платы является и то, что заработная плата работников определяется децентрализованно, решениями администрации данного предприятия по согласованию с работниками.

Статья 129 ТК РФ дает легальное определение понятию оплаты труда.

Заработная плата (оплата труда работника) – 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).

Государством создается система государственных гарантий по оплате труда работников. В нее включаются:

- 1) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 2) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- 7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- 8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

§ 14.2. Заработная плата. Минимальная заработная плата

В статье 129 ТК РФ определено понятие заработной платы, которое уже было рассмотрено. А в ст. 133 ТК РФ дается понятие минимальной заработной платы.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

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

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета;
- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов;
- другими работодателями – за счет собственных средств. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата должна отвечать интересам работника, обеспечивая его самого и его семью необходимым фондом жизненных средств, а с другой стороны размер ее должен быть таков, чтобы понесенные работодателем издержки по статье «затраты на рабочую силу» позволили бы ему не только возместить затраты на производство, но и получить прибыль.

Трудовой кодекс РФ в ст. 2 закрепляет, что одним из основных принципов регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений признает «право на справедливую заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера, а также право на получение заработной платы своевременно и в полном размере».

Статья 133 Трудового кодекса РФ устанавливает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. В настоящее время эта норма еще не введена в действие впредь до принятия специального закона.

§ 14.3. Формы оплаты труда и установление заработной платы

Основной формой является выплата заработной платы в денежной форме. Такая форма является наиболее удобной, свидетельствует о нормальном уровне развития товарно-денежных отношений и нормальном течении процесса кругооборота капитала.

Выплата производится в валюте Российской Федерации (в рублях).

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

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации

по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством Российской Федерации, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по

сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

§ 14.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

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

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

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

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

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

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

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

§ 14.5. Системы заработной платы

В практике хозяйствующих субъектов используются различные системы оплаты труда. В зависимости от способа измерения количества труда различают повременные и сдельные системы оплаты труда. При *повременных системах оплаты труда* количество труда измеряется количеством отработанного времени, при *сдельных* – количеством произведенной продукции или определенным объемом работ. Оплата труда может производиться как за индивидуальные, так и за коллективные результаты труда.

Организация оплаты труда ИТР и служащих предполагает преимущественное использование повременной системы оплаты. Оплата труда рабочих, как правило, производится на основе сдельной системы.

В свою очередь, повременная система оплаты труда может быть простой повременной и повременно-премиальной.

При *простой повременной системе оплаты* заработок работнику определяется и начисляется на основании его тарифной ставки (часовой, дневной, месячной) или оклада за фактически отработанное время.

При *повременно-премиальной системе оплаты труда* при определении и начислении заработка работника учитывается его тарифная ставка, но дополнительно начисляется и премия, размер которой зависит от выполнения показателей, определенных положением предприятия о премировании.

Сдельная система оплаты труда может быть прямой сдельной, сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной и аккордной.

При *прямой сдельной системе оплаты труда* заработок определяется и начисляется по заранее установленным расценкам за изготовление единицы продукции.

При *сдельно-премиальной системе* рабочему начисляется заработок по прямым сдельным расценкам и дополнительно начисляется премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей. Итоговая сумма, определенная по двум критериям, выплачивается работнику.

При *сдельно-прогрессивной системе оплаты труда* рабочего в пределах установленной нормы производится по основным обычным расценкам, а сверх установленной нормы – по повышенным сдельным расценкам.

Возможно применение косвенной сдельной оплаты труда. Эта система используется для оплаты труда вспомогательных рабочих, размер заработной платы которых непосредственно зависит от результатов труда обслуживаемых ими основных рабочих. Общий заработок вспомогательного рабочего может исчисляться также прямо пропорционально проценту выполнения производственного задания в среднем по всем обслуживаемым объектам.

Аккордная – разновидность сдельной системы, при которой труд оплачивается разово за весь объем выполненной продукции в установленный срок.

§ 14.6. Ограничение удержаний из заработной платы

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155) или простое (ч. 3 ст. 157);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

При этом удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник был уволен в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателя – физического лица;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

4) смены собственника имущества организации (руководитель, гл. бухгалтер).

По общему правилу, работодатель вправе принять решение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока для возвращения суммы, если при этом работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

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

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

В случаях удержаний из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы 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. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

При этом не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

§ 14.7. Исчисление средней заработной платы

В Трудовом кодексе РФ (ст. 139) устанавливается единый порядок исчисления средней заработной платы (среднего заработка).

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 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 путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

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

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

§ 14.8. Сроки расчета при увольнении

В соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможности изменения (т.е. перенесения на более отдаленный период) срока окончательного расчета с увольняющимся работником в том случае, когда предприятие не способно это сделать по своему финансовому состоянию.

Окончательный расчет должен производиться по форме принятого на предприятии расчетного листка.

В случае, когда, по мнению работника, ему выплачена «под расчет» не вся причитающаяся сумма, он имеет право получить, а работодатель обязан выдать работнику часть итоговой суммы, с которой согласен и работник, и работодатель. Эта сумма может включать заработную плату, премии, надбавки, компенсации за отпуск и т.д.

После получения неоспариваемой обеими участвовавшими в заключении и расторжении трудового договора сторонами суммы, работник, в целях разрешения конфликтной ситуации в связи с неверно произведенным, по его мнению, расчетом имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам, если такая действует на предприятии, в государственную инспекцию труда или в суд.

§ 14.9. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам

заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства;

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

- в правоохранительных органах;

- государственными служащими;

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

- работниками непосредственно, согласно трудовым обязанностям, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

За нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При этом конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. Работники при этом вправе требовать компенсации морального вреда.

Кодекс об административных правонарушениях (ст. 5.27) предусматривает административную ответственность должностных лиц за нарушение сроков выплаты заработной платы в виде штрафа от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда, налагаемого органами Государственной инспекции труда, а при повторном аналогичном правонарушении – дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

За задержку выплаты заработной платы предусмотрена также уголовная ответственность работодателя.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

§ 14.10. Тарифные системы оплаты труда и стимулирующие выплаты

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

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

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

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

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

- в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов

Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Правительство Российской Федерации может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются:

- федеральными государственными учреждениями – за счет средств федерального бюджета;
- государственными учреждениями субъектов Российской Федерации – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- муниципальными учреждениями – за счет средств местных бюджетов.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 настоящего Кодекса) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, с учетом мнения представительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

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

К настоящему времени в практике хозяйствующих субъектов сложилась тенденция разработки Положения об оплате и премировании труда на предприятии и включение его в виде одной из составных частей в коллективный договор.

Как правило, Положение об оплате и премировании труда содержит несколько разделов, в том числе раздел, посвященный вопросам премирования на предприятии (текущем премировании, премировании по результатам деятельности за квартал, по итогам года, единовременных поощрениях), раздел, определяющий порядок выплаты надбавок и доплат, и другие.

Системы премирования устанавливаются для повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, улучшения качества выпускаемой продукции, повышения производительности труда, стимулирования режима экономии.

По своему целевому назначению системы премирования делятся на две группы:

- *общая система премирования* – за основные результаты работы;
- *специальные системы премирования* – за совершенствование деятельности предприятия по тому или иному направлению, например по снижению себестоимости выпускаемой продукции (без снижения ее качественных характеристик), сокращению потребления топлива и других энергоносителей. Система премирования на предприятии, как правило, должна включать следующие элементы:

- показатели (критерии) премирования;
- условия премирования;
- размеры премиальных выплат;
- механизм расчета премиальных выплат;
- круг премируемых работников;
- периодичность премирования;
- источники финансирования премиальных вознаграждений.

§ 14.11. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий

К числу особых условий труда, согласно ТК РФ (ст. 147, 148), относятся:

- тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- работы в местностях с особыми климатическими условиями труда.

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

2. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах, не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

Районные коэффициенты в размере от 1,15 до 2 применяются к заработной плате работников, работающих в районах Крайнего Севера, местностях, приравненных к ним, районах Дальнего Востока, Сибири, Урала, северных районах европейской части России. Надбавки за стаж работы в соответствующих местностях выплачиваются, начиная со второго года работы, в размере 10% заработка с последующим увеличением на 10% за каждый год работы, но не более 30%.

3. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

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

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60² ТК РФ).

5. Оплата сверхурочных работ. Выполненная работником сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышений может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Оплата за работу в выходные и праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

■ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

■ работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

7. Оплата труда в ночное время (с 22 до 6 утра). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

8. Оплата продукции, оказавшейся браком. Оплата труда в случае брака производится в зависимости от вины работника. Так, брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

9. Оплата времени простоя. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональные спортсмены в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

10. Оплата труда при освоении новых производств (продукции, техники). На период освоения новых производств (продукции, техники) коллективным договором организации (или

трудовым договором) может быть предусмотрено сохранение прежней заработной платы, как правило, до 6 месяцев.

11. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

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

§ 14.12. Нормирование труда

Хотя нормы труда и сдельные расценки выделены в Трудовом кодексе в главу 22 (ст. 159–163), они относятся к институту заработной платы. При повременной системе также могут устанавливаться нормы труда, нормы обслуживания, нормированные задания или же для выполнения отдельных

функций и объемов работ нормы численности работников. Статья 21 ТК РФ предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда.

Работнику гарантируется (ст. 159 ТК РФ) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работника или устанавливаемых коллективным договором.

Нормой труда называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений, своевременное обеспечение технической документацией, надлежащего качества материалами и инструментами для работы, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК РФ). Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда и производства и в случае их изменения должны систематически пересматриваться. Обязательной замене подлежат нормы труда также по мере проведения аттестации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии, технического перевооружения производства, обеспечивающие повышение производительности труда. Введение, пересмотр и замена норм труда производится работодателем с учетом мнения профкома локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

Различают следующие виды норм труда: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда (в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ.

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

Норма времени – это количество рабочего времени (в часах, минутах) для производства единицы продукции или рабочей операции; служит для расчета, определения норм выработки и других норм труда.

Нормы обслуживания – это установленный на одного работника объем обслуживания производственных механизмов, станков, площадей. Их разновидностью является норма управляемости – число работников на данном производстве, которыми должен управлять один руководитель (бригадир, начальник участка, мастер и т.д.). Это тоже расчетная норма для определения штата руководителей, управляющих трудом.

Норма численности работников – установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства, например ремонтных рабочих по обслуживанию

станков или всех работников цеха, отдела, предприятия, учреждения, организации.

Норма численности и норма обслуживания взаимосвязаны, поскольку по норме обслуживания определяется и норма численности, и наоборот.

Укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективном труде производственной бригады по единому наряду, рассчитываются на весь коллектив бригады, т.е. это объем работы, который должна выполнить бригада в день, неделю, месяц.

При сдельной системе зарплаты применяется **сдельная расценка** – это оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества (без брака). Сдельная расценка при простой сдельной системе всегда одинакова, сколько бы ни произвел работник продукции; при сдельно-прогрессивной системе одинакова в пределах выработки, а за продукцию, сделанную сверх нормы, она прогрессивно повышается (но эта система применяется редко, так как она отражается на себестоимости продукции). Сдельные расценки устанавливаются администрацией и с пересмотром норм труда также пересматриваются.

Сдельная расценка определяется путем деления тарифной ставки (часовой или дневной) на соответствующую норму выработки (часовую или дневную):

$$CP = TC : Нв,$$

или путем умножения тарифной ставки на норму времени:

$$CP = TC \times Нвр.$$

Нормированное задание – это суммарный объем работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и норм выработки, применяется для повышения эффективности труда работников с повременной оплатой. В зависимости от того, на какое время установлено задание, различаются дневное (сменное) и месячное нормированное задание.

По существу, это особая норма выработки, применяемая для повременщиков.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимаются работодателем:*

- 1) с учетом мнения представительного органа работников;
- 2) после обсуждения проектов локальных актов на общем собрании работников;
- 3) с предварительного согласия профсоюзного органа, представляющего интересы всех работников;
- 4) по соглашению с представительным органом работников.

Тест № 2. *Предусмотренные ст. 129 Трудового кодекса РФ основные понятия в области оплаты труда и определения носят преимущественно _____ характер:*

- 1) политический;
- 2) экономический;
- 3) организационный;
- 4) социальный.

Тест № 3. *Задачей трудового законодательства в области оплаты труда является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов:*

- 1) сторон трудовых отношений;
- 2) сторон трудового договора;
- 3) сторон трудовых отношения и их представителей;
- 4) сторон трудовых отношений и государства;
- 5) сторон трудовых отношений, их представителей и государства.

Тест № 4. *Основная роль трудового законодательства в области оплаты труда – это:*

- 1) регулирование поведения людей в процессе их труда;
- 2) улучшение качества работы организаций, повышение уровня дохода работников и работодателей, укрепление трудовой дисциплины;
- 3) формирование системы социального партнерства, установление систем заработной платы, осуществление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Тест. № 5. *В качестве основной функции оплаты труда выступает _____ функция:*

- 1) социальная;
- 2) защитная;
- 3) производственная;
- 4) воспитательная.

Тест № 6. *Воспитательная функция нормирования труда отражается преимущественно в нормах:*

- 1) трудового договора;
- 2) рабочего времени;
- 3) оплаты труда;
- 4) дисциплины труда;
- 5) охраны труда;
- 6) материальной ответственности сторон трудового договора.

Тест № 7. *Заработная плата каждого работника зависит от _____ выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается:*

- 1) качества труда;
- 2) сложности труда;
- 3) интенсивности труда;
- 4) длительности труда.

Тест № 8. *Размер оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций (кроме бюджетных организаций) определяется:*

- 1) решением руководителя организации;
- 2) по соглашению сторон трудового договора;
- 3) постановлением Совета трудового коллектива;
- 4) по указанию собственника имущества организации.

Тест № 9. *Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние:*

- 1) шесть месяцев работы;
- 2) двенадцати месяцев непрерывной работы;
- 3) двенадцати календарных месяцев.

Тест № 10. Заработная плата выплачивается:

- 1) по заявлениям работников один раз в месяц;
- 2) в день, установленный в трудовом договоре с работником;
- 3) в соответствии с коллективным договором организации 2, 12, 22 числа каждого месяца;
- 4) согласно заключенному трудовому договору 1 и 15 числа каждого месяца;
- 5) не реже чем каждые полмесяца.

Тест № 11. Оплата отпуска производится:

- 1) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;
- 2) не позднее, чем за три рабочих дня до начала отпуска;
- 3) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три дня до его начала;
- 4) не позднее, чем за три дня до его начала.

Тест № 12. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю за неотработанные дни отпуска не могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск при прекращении трудового договора по основаниям:

- 1) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 2) сокращение численности или штата работников организации;
- 3) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 4) смерть работника;
- 5) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника;
- 6) отмена решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Тест № 13. Для расчета средней заработной платы учитываются:

- 1) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геолого-разведочных, топографо-геодезических организаций;
- 2) вознаграждение по итогам работы за год;
- 3) единовременная премия к Международному женскому дню;
- 4) все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат;
- 5) доплаты за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- 6) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) оплата сверхурочной работы.

Тест № 14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику работодатель, производится:

- 1) одновременно с выдачей ему трудовой книжки;
- 2) в течение трех дней после предъявления уволенным работником требования о расчете;
- 3) в день обращения работника с требованием о расчете;
- 4) не позднее следующего дня со дня обращения работника с требованием о расчете;

5) в день увольнения работника.

Тест № 15. *Работнику частично задержали выплату заработной платы на срок более 20 дней. Пользуется ли он правом на приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы:*

- 1) да;
- 2) нет?

Тест № 16. *Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и:*

- 1) квалификационные требования;
- 2) уровень квалификации работника;
- 3) тарификацию работ.

Тест № 17. *Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень:*

- 1) подготовки работника;
- 2) профессиональное мастерство работника;
- 3) профессиональную подготовку работника.

Тест № 18. *Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам устанавливаются без учета:*

- 1) премиальных выплат;
- 2) компенсационных и стимулирующих выплат;
- 3) надбавок за сложность работы;
- 4) наличия ученой степени.

Тест № 19. *Рабочему пятого разряда со сдельной системой оплаты труда поручили выполнение работы по четвертому разряду. В этом случае оплата выполненной работы будет производиться по пятому разряду:*

- 1) да; 2) нет.

Тест № 20. *При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику:*

- 1) производится выплата вознаграждения за дополнительный труд;
- 2) производится выплата премиального вознаграждения;
- 3) предоставляется дополнительный отпуск;
- 4) производится доплата компенсационного характера;
- 5) выплачивается разница в зарплате.

Тест № 21. *Если работа в выходной день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, работникам, получающим должностной оклад, оплата работы в этот день производится:*

- 1) в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада;
- 2) в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада;
- 3) не производится.

Тест № 22. *Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:*

- 1) не ниже средней заработной платы работника;
- 2) не менее двух третей средней заработной платы работника;
- 3) не менее тарифной ставки, оклада работника;
- 4) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

Тест № 23. *О замене действующих в организации норм труда работники извещаются не позднее чем за:*

- 1) за две недели;
- 2) за один месяц;
- 3) за два месяца;
- 4) в срок, определяемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

ГЛАВА 15. Гарантии и компенсации

§ 15.1. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантийные и компенсационные выплаты были предусмотрены как ранее действовавшим трудовым законодательством, так и ныне действующим.

В соответствии со ст. 164 ТК РФ гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

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

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный, например сохранение места работы, должности, предоставление другой работы, так и материальный характер.

Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд. Их целевое назначение – предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения своих трудовых обязанностей.

Таким образом, гарантийные и компенсационные выплаты имеют целью обеспечить (гарантировать) работнику средний заработок в отдельных, указанных в законе случаях, когда работник фактически не выполнил своих трудовых обязанностей, либо возместить (компенсировать) работнику отдельные, указанные в законе затраты, произведенные им в связи с выполнением трудовых обязанностей.

§ 15.2. Гарантии и компенсации при выполнении государственных и общественных обязанностей

Гарантии при выполнении государственных или общественных обязанностей могут предоставляться при условии, что указанные выше обязанности были выполнены работником в рабочее время; кроме этого привлечение работников к выполнению государственных и общественных обязанностей предусматривается не только Трудовым кодексом РФ, но и федеральными законами, законами субъектов РФ, коллективными договорами и соглашениями.

Работодатель не может отказать работнику в освобождении от работы на период выполнения им государственных или общественных обязанностей в

рабочее время с сохранением при этом среднего заработка и места работы (должности).

Трудовым законодательством предусмотрены следующие гарантии и компенсации при исполнении государственных и общественных обязанностей:

- гарантии и компенсации, предоставляемые работнику при осуществлении избирательного права, которые предусмотрены в Федеральном законе от 12 июня 2002 года № 67 «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации»;

- гарантии, предоставляемые гражданам в связи с исполнением ими воинской обязанности предусмотрены Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53 «О воинской обязанности и военной службе»;

- гарантии и компенсации лицам, привлекаемым в качестве свидетелей, переводчиков, специалистов, экспертов, понятых, которые могут привлекаться в гражданском, арбитражном, административном, уголовном процессе, а также при осуществлении налогового контроля;

- гарантии и компенсации лицам, привлекаемым в качестве свидетелей, переводчиков, специалистов, экспертов в гражданском и арбитражном процессе; этим категориям граждан возмещаются понесенные ими в связи с явкой в суд расходы на проезд и проживание, а также выплачиваются суточные.

§ 15.3. Гарантии и компенсации работнику в связи с утратой трудоспособности

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие, представляющее собой страховое обеспечение по одному из видов социальных рисков в области обязательного страхования. Его размер исчисляется исходя из фактического заработка работника.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его 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. Порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору, регламентируется Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и принимаемыми в соответствии с ним иными законами и нормативными правовыми актами. Например, Постановлением правительства РФ от 16 октября 2000 г. № 789 утверждены «Правила установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с требованиями трудового законодательства проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Общие правила предоставления гарантий и компенсаций работникам в дни сдачи ими крови и ее компонентов установлены ст. 186 ТК РФ:

■ в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы;

■ если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;

■ в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;

■ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. По желанию работника этот день отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Это правило действует и в случаях, когда кровь и ее компоненты сдаются в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, за которые работнику по его желанию должен предоставляться другой день отдыха. Дополнительные льготы для работников, которые сдают кровь и ее компоненты (например, для лиц, награжденных знаком «Почетный донор России»), предусматриваются Законом РФ «О донорстве крови и ее компонентов».

§ 15.4. Общая характеристика других гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и т.д.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- переезде на работу в другую местность;
- исполнении государственных или общественных обязанностей;
- совмещении работы с обучением;
- вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Данный перечень не является исчерпывающим. Однако включенные в него случаи предоставления гарантий и компенсаций – общие для всех категорий работников.

Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки регулируются положением «Об особенностях направления

работников в служебные командировки», утвержденным Постановлением Правительства РФ 13 октября 2008 г. № 749.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Служебная командировка – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст. 166 ТК РФ).

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

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

- расходы по обустройству на новом месте жительства. На время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если согласно закону, эти обязанности должны исполняться в рабочее время, работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности).

Членам комиссий по трудовым спорам (КТС) предоставляется свободное от работы время для участия в работе КТС. При этом таким работникам сохраняется средний заработок. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ, основное требование которой – учет мнения выборного профсоюзного органа при решении вопроса об увольнении члена КТС.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов и т.п.). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при условии, что они впервые получают образование соответствующего уровня (высшее, среднее).

По общему правилу, установленному ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации (п. 1, 2 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равных производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, в семье которых нет других работников с

самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием.

Если трудовой договор расторгается с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков.

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

Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, машины и т.д.) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. Так, согласно постановлению Правительства РФ от 20 июня 1992 г. № 414 «О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок» эти нормы повышаются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на 10%. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они производятся раз в месяц. Компенсация вынужденного неполного рабочего времени – это новый вид компенсационных выплат (не подходит под ранее указанное понятие). В целях предотвращения массовых увольнений и сохранения кадров на предприятиях Федеральная служба занятости утвердила не только ранее указанное Положение о компенсационных выплатах за вынужденный отпуск без сохранения заработной платы, но и «Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю». С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается за счет фонда занятости администрацией производства тем, кто до того работал с полным рабочим временем, а после перевода на неполное рабочее время работал более 2 месяцев. Работникам-пенсионерам она не выплачивается, кроме пенсионеров-инвалидов. Выдаваться эта компенсация будет, пока у предприятия есть на то средства, но не более 6 месяцев.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Нормы, устанавливающие права и гарантии деятельности профсоюзов в сфере труда, относятся к _____ части отрасли трудового права:*

- 1) общей;
- 2) особенной;

3) специальной.

Тест № 2. Трудовой кодекс устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:

1) женщин и лиц с семейными обязанностями;

2) работникам в возрасте до 18 лет;

3) лиц, работающих вахтовым методом;

4) надомников;

5) совместителей;

6) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Тест № 3. Трудовой кодекс РФ:

1) определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством;

2) устанавливает гарантии и компенсации для отдельных категорий работников;

3) распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел;

4) закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений;

5) впервые легально определяет принципы трудового права.

Тест № 4. Нормы, регулирующие гарантии и компенсации при подготовке кадров и повышения квалификации, относятся к _____ части отрасли трудового права:

1) общей;

2) особенной;

3) специальной;

4) дополнительной.

Тест № 5. Новыми в российском трудовом праве являются институты:

1) гарантии и компенсации руководителям организации;

2) социального партнерства;

3) обеспечения занятости и трудоустройства;

4) трудового договора;

5) оплаты труда;

6) коллективных трудовых споров.

Тест № 6. Какие виды расходов работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку:

1) расходы по проезду;

2) расходы по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

4) суточные;

5) полевое довольствие;

6) расходы на медицинское обслуживание?

Тест № 7. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, для бюджетных учреждений определяются:

1) федеральным законом;

2) постановлением Правительства РФ;

3) коллективным договором;

4) правилами внутреннего трудового распорядка;

5) локальным нормативным актом;

6) трудовым договором.

Тест № 8. *Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются:*

1) трудовым договором;

2) коллективным договором;

3) соглашениями;

4) постановлением Правительства РФ;

5) постановлением Минздравсоцразвития России.

Тест № 9. *Статья 258 Трудового кодекса РФ, запрещающая направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, представляет собой:*

1) норму-принцип;

2) норму-дефиницию;

3) норму-льготу.

Тест № 10. *Статья 289 Трудового кодекса РФ, содержащая запрет на установление испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев, представляет собой:*

1) норму-принцип;

2) норму-дефиницию;

3) норму-приспособление;

4) норму-изъятие.

Тест № 11. *Статья 273 Трудового кодекса РФ, закрепляющая, что руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа, представляет собой:*

1) норму-приспособление;

2) норму-изъятие;

3) норму-льготу;

4) норму-принцип;

5) норму-дефиницию.

Тест № 12. *При переезде работника на работу в другую местность вместе с работодателем ему предоставляются следующие гарантии и компенсации:*

1) оплата расходов по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества;

2) оплата стоимости провоза имущества работника и членов его семьи;

3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;

4) оплата расходов по обустройству на новом месте жительства.

Тест № 13. Заполнить пробелы:

В соответствии с постановлением 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» осуществляется возмещение расходов по

провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве _____ на работника и _____ на каждого переезжающего члена его семьи.

Тест № 14. Направление в служебные командировки допускается только с письменного согласия следующих работников:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- 2) инвалидов;
- 3) совмещающих работу с обучением;
- 4) осуществляющих уход за больными членами семьи;
- 5) несовершеннолетних работников.

Тест № 15. Заполнить пробелы:

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (заполнить пробелы):

1) для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах по _____ календарных дней, на каждом из последующих курсов – по _____ календарных дней;

2) для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов _____ месяца(ев);

3) для сдачи итоговых государственных экзаменов _____ месяцев(ца).

Тест № 16. Работникам, которые обучаются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения и совмещают учебу с работой, работодатель обязан:

1) предоставить отпуск с сохранением заработной платы для сдачи итоговых государственных экзаменов продолжительностью по соглашению сторон;

2) один раз в учебном году оплатить проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

3) предоставить отпуск 45 календарных дней в учебном году без сохранения заработной платы для прохождения промежуточной аттестации.

Тест № 17. Выходное пособие выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

1) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

3) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

4) собственным желанием работника 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;

5) призывом работника на военную службу.

Тест № 18. *Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата организации, работодатель:*

- 1) выплачивает выходное пособие в размере среднего заработка;
- 2) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для поиска нового места работы;
- 3) предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Тест № 19. *Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин, прошедший медицинское обследование в возрасте:*

- 1) от 18 до 60 лет;
- 2) с 18 лет;
- 3) от 16 до 60 лет.

ГЛАВА 16. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

§ 16.1. Содержанке и структура правил внутреннего трудового распорядка

Среди различных нормативных актов общего и специального значения, регулирующих отношения в области трудовой дисциплины, особое место занимают правила внутреннего трудового распорядка. Этот локальный акт имеет целью способствовать воспитанию в духе уважения к труду, дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности общественного производства.

Действующее законодательство не предъявляет каких-либо определенных и четких требований к форме и структуре Правил внутреннего трудового распорядка.

При ознакомлении с правилами внутреннего трудового распорядка следует обратить особое внимание на нормы, определяющие перечень мер поощрения работников за добросовестный труд, и порядок их применения. Важно иметь в виду, что при применении мер поощрения должно обеспечиваться сочетание морального и материального стимулирования труда. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания. Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по служебной лестнице.

С учетом положений действующего законодательства структура Правил внутреннего трудового распорядка состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Порядок приема и увольнения работников.

Раздел 3. Основные права и обязанности работников.

Раздел 4. Основные права и обязанности работодателя.

Раздел 5. Режим труда и отдыха.

Раздел 6. Поощрения за успехи в работе и порядок их применения.

Раздел 7. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Трудовой кодекс РФ не конкретизирует порядок утверждения Правил, а лишь указывает, что они утверждаются работодателем и доводятся до сведения всех работников организации.

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

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

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

Значение дисциплины труда состоит в том, что она способствует:

- повышению производительности труда и эффективности производства;
- достижению высокого качества работы;
- повышению новаторства в труде;
- снижению травматизма и несчастных случаев на производстве и охране здоровья работников.

§ 16.2. Поощрения за успехи в работе и порядок их применения

Поощрение за успехи в труде – это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию и т.п.), чем стимулирует работников лучше работать, соблюдать трудовую дисциплину.

Меры поощрения за успехи в труде по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида:

1) меры, применяемые работодателем за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии (ст. 191 ТК РФ). В правилах

внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, уставах и положениях о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры поощрения;

2) меры, применяемые вышестоящими органами по представлению руководителя производства, за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работника: награждение орденами, медалями, почетными грамотами различных вышестоящих органов, нагрудными значками; присвоение почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии (например, «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный учитель» и т.д.).

Положение о государственных наградах Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г., закрепляет виды государственных наград как высшую форму поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, другие заслуги перед государством и народом. Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. установлено более 50 почетных званий РФ, которые вводятся в целях поощрения граждан за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд, утверждены положения о них и описания нагрудного знака к почетным утвержденным званиям РФ. Среди этих званий, например, «Заслуженный врач РФ», «Заслуженный работник транспорта РФ», «Заслуженный машиностроитель РФ», «Заслуженный строитель РФ». Для получения почетного звания соответствующий работник должен проработать по данной профессии не менее 15 лет.

Все меры поощрения по их характеру можно разделить на моральные (благодарность, почетные грамоты, почетные звания, ордена, медали и пр.) и материальные (награждение ценным подарком, выдача премии, продвижение на высшую должность, в высший класс, разряд и т.д.). Материальные меры поощрения имеют также моральную сторону – публичное признание заслуг работника.

Республики в составе Российской Федерации имеют свои почетные звания, установленные их законодательством.

Поощрения объявляются приказом и доводятся до трудового коллектива. Все меры поощрения, примененные к работнику, отмечаются в его трудовой книжке. В течение действия дисциплинарного взыскания к работнику (один год) мера поощрения не применяется.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение бытовых условий и т.п.). На некоторых производствах составляются списки резерва для занятия более высокой должности, в которые включаются работники в зависимости от их успехов в труде. Законодательство допускает соединение нескольких мер поощрения, например, работник награждается почетной грамотой и ему выдается премия. Статья 191 ТК РФ указывает, что работодатель поощряет работников вплоть до предоставления к почетным званиям сам, без участия в этом профкома.

§ 16.3. Дисциплинарная ответственность работника

Дисциплинарная ответственность представляет собой вид юридической ответственности работника за совершение дисциплинарного проступка, связанного с исполнением трудовых обязанностей, т.е. нарушение трудовой дисциплины.

Нарушением трудовой дисциплины является невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине своих трудовых обязанностей (распоряжений администрации, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и т.д.). К таким нарушениям в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. № 63) относятся, в частности, также:

1) отсутствие на своем рабочем месте без уважительных причин в течение 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);

2) отказ работника без уважительных причин от выполнения измененных в установленном порядке норм труда;

3) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий;

4) отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. Общая дисциплинарная ответственность может применяться ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены в качестве меры общей дисциплинарной ответственности, предусмотрены ст. 192 ТК РФ. Указанный перечень является закрытым. Организация не вправе применить к работникам иную меру дисциплинарного взыскания (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности).

Специальная дисциплинарная ответственность предусмотрена для некоторых категорий работников, работающих в отдельных отраслях народного хозяйства, где действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные постановлениями Правительства РФ (железнодорожный транспорт, воздушный транспорт, атомная энергетика, федеральные государственные служащие, таможенные органы).

§ 16.4. Виды дисциплинарных взысканий

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

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

За незначительный проступок работодатель объявляет замечание, за более серьезный – выговор, уволить работника, т.е. расторгнуть с ним трудовой договор по своей инициативе, работодатель в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ имеет право в том случае, если работник, уже имеющий дисциплинарное взыскание, повторно без уважительных причин недобросовестно исполняет свои профессиональные обязанности.

Работник имеет дисциплинарное взыскание в течение года со дня его объявления. По истечении года, если на работника не будет наложено новое взыскание, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, увольнение работника возможно даже в случае единственного, но при этом грубого нарушения им своих трудовых обязанностей, прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте более 4 часов подряд в течение рабочего дня; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, разглашения коммерческой, служебной или государственной тайны, известной работнику в связи с выполнением трудовых обязанностей; хищением, растратой или уничтожением имущества по месту работы; нарушением работником правил охраны труда, если эти нарушения привели к несчастному случаю или аварии либо создали угрозу таких последствий.

Руководитель организации, его заместитель, главный бухгалтер могут быть уволены даже при однократном грубом нарушении своих трудовых обязанностей, а также если принятое кем-либо из них решение повлекло нанесение ущерба имуществу организации.

В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса РФ сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся (кроме записи об увольнении в виде дисциплинарного взыскания).

§ 16.5. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен ст. 193 Трудового кодекса РФ.

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

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В срок, равный одному месяцу, не включается продолжительность болезни работника, нахождение его в отпуске.

В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ, если работодатель увольняет имеющего дисциплинарное взыскание и состоящего в профсоюзе работника за неоднократное неисполнение этим работником своих трудовых обязанностей, работодатель обязан согласовать свое решение с выборным профсоюзным органом предприятия, направив ему проект соответствующего приказа. Время согласования должно быть не более 10 дней. Если мнение профсоюза не представлено работодателю или представлено позднее чем через 10 дней, работодатель имеет право его не учитывать.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

Трудовое законодательство не дает перечня грубых нарушений, хотя он требуется для применения увольнения по таким основаниям. Эти перечни есть в некоторых специальных актах, например, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта предусмотрено дополнительное основание для увольнения – за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества. Перечень этих грубых нарушений и конкретных ответственных за них утвержден Министерством путей сообщения РФ по согласованию с Центральным комитетом независимого профсоюза железнодорожников и транспортных строителей РФ.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника претерпеть наложенное на него дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок. Дисциплинарную ответственность надо отличать от других мер дисциплинарного воздействия, применяемых к нарушителям (устное замечание, обсуждение на собрании, депремирование и т.д.)

Дидактическая единица

Тест № 1. Дисциплина труда относится:

1) к исключительной компетенции федеральных органов государственной власти;

2) к совместному ведению федеральных органов и органов власти субъектов Федерации;

3) к ведению профсоюзных органов;

4) к ведению и компетенции работодателя.

Тест № 2. Трудовой распорядок и дисциплина труда – это:

1) тождественные понятия;

2) разные понятия;

3) институт трудового права;

4) самостоятельные институты трудового права.

Тест № 3. Дисциплинарные взыскания – это:

1) строгий выговор;

2) выговор с предупреждением;

3) выговор;

4) увольнение;

5) замечание;

6) предупреждение о неполном служебном соответствии;

7) выговор с последним предупреждением;

8) выговор с занесением в личное дело.

Тест № 4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

1) работодателем;

2) трудовым коллективом;

3) профсоюзным органом;

4) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Тест № 5. В вопросах привлечения к административной ответственности трудовое право смежно с правом:

1) социального обеспечения;

2) гражданским;

3) административным;

4) предпринимательским;

5) аграрным.

Тест № 6. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

1) частью коллективного договора;

2) разделом локального акта «Оплата труда»;

3) самостоятельным локальным нормативным актом;

4) приложением к коллективному договору.

Тест № 7. Могут ли в одной организации применять Устав (положение) о дисциплине и правила внутреннего трудового распорядка:

1) да;

2) нет?

Тест № 8. Учреждение государственных наград производится:

1) федеральным законом;

2) Указом Президента РФ;

3) постановлением Правительства РФ.

Тест № 9. Государственными наградами являются:

1) звание Героя РФ;

2) ордена;

3) медали;

4) знаки отличия РФ;

5) почетный донор.

Тест № 10. *Руководитель организации вправе применять к работникам следующие меры морального и дисциплинарного воздействия*

- 1) увольнение;
- 2) строгий выговор;
- 3) предупреждение;
- 4) штраф;
- 5) лишение премии;
- 6) перевод на нижеоплачиваемую работу.

Тест № 11. *К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:*

- 1) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 2) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 3) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 4) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Тест № 12. *В соответствии с требованиями ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:*

- 1) тяжесть совершенного проступка;
- 2) вина работника;
- 3) обстоятельства, при которых проступок был совершен;
- 4) предшествующее поведение работника;
- 5) отношение работника к исполнению трудовых обязанностей;
- 6) наличие поощрений и взысканий;
- 7) семейное положение.

Тест № 13. *Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:*

- 1) одного месяца со дня совершения проступка;
- 2) шести месяцев со дня совершения проступка;
- 3) одного года со дня совершения проступка;
- 4) трех дней по завершению служебной проверки.

Тест № 14. *На основании ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Предоставление письменного объяснения является:*

- 1) правом работника;
- 2) обязанностью работника;
- 3) формальным требованием работодателя.

Тест № 15. *В течение какого срока со дня обращения работодателя к работнику ему предоставляется возможность дать письменное объяснение по факту допущенного нарушения дисциплинарного нарушения:*

- 1) три рабочих дня;

- 2) два календарных дня;
- 3) два рабочих дня;
- 4) пять календарных дней.

Тест № 16. *Работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение года:*

- 1) со дня совершения дисциплинарного проступка;
- 2) со дня применения дисциплинарного взыскания;
- 3) со дня объявления работнику под роспись приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Тест № 17. *К работнику, допустившему нарушение трудовой дисциплины, могут применяться следующие меры морального и материального воздействия:*

- 1) перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на осенне-зимний период;
- 2) снижение премии;
- 3) лишение премии;
- 4) уменьшение дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) временный перевод на другую работу.

Тест № 18. *Применение дисциплинарного взыскания к руководителю структурного подразделения организации по требованию представительного органа работников в случае подтверждения факта нарушения – это:*

- 1) право и обязанность работодателя;
- 2) право, но не обязанность работодателя;
- 3) обязанность работодателя;
- 4) право администрации работодателя.

Тест № 19. *Дисциплинарное взыскание в виде выговора может быть обжаловано работником:*

- 1) в государственную инспекцию труда;
- 2) в районный суд;
- 3) в мировой суд;
- 4) в прокуратуру.

Тест № 20. *Является ли справедливым утверждение, что ни одно из дисциплинарных взысканий, не заносится в трудовую книжку:*

- 1) да;
- 2) нет?

ГЛАВА 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

§ 17.1. Право работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации на производстве

Одним из основных прав работников, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, является их право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации на производстве, где они работают. И

отношения, возникающие в связи с этим, всегда сопутствуют трудовым отношениям. Они являются предметом трудового права как отношения, непосредственно связанные с трудовыми, ведь с развитием научно-технического прогресса работник, чтобы не отстать от него, систематически должен развиваться, повышать свое профессиональное мастерство – квалификацию.

Трудовой кодекс РФ предусмотрел правовое регулирование указанных отношений в разделе IX, ст. 196–208. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Для реализации этого права между работником и работодателем заключается дополнительный (к его трудовому) договор – ученический (ст. 197 ТК РФ).

В некоторых случаях трудовое законодательство прямо предусматривает, что работник имеет право на профессиональную переподготовку за счет работодателя, тогда и в его ученическом договоре это должно быть оговорено. Например, ст. 219 ТК РФ это право работника предусматривает в случае ликвидации его рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

Ранее КЗоТ РСФСР 1971 г. в ст. 184 и 185 предусматривал формы обучения на производстве, а также обучение в пределах рабочего времени.

§ 17.2. Права и обязанности работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

В настоящее время отдельные производства испытывают недостаток квалифицированных работников. И реализация представленного работнику права повышать свою квалификацию непосредственно на производстве своего работодателя помогает работодателю в подборе квалифицированных кадров, отвечающих новым технологическим процессам. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ). ТК РФ предусмотрел его права и обязанности по этому вопросу. Работодатель проводит (организует) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на производстве, а при необходимости и в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

При этом формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей работодатель определяет с учетом мнения профкома.

Профессиональная подготовка работников означает, что работник, не имеющий специальности, путем ученичества на производстве получает определенную специальность с определенной ее квалификацией (слесаря 2–3-го разряда, токаря, сверловщика и др.).

Профессиональная переподготовка производится, когда специальность, профессия работника для данного производства с установлением нового

оборудования, внедрением новых технологий или будет не нужна и надо освоить новую специальность, или требует переподготовки на новую специальность.

Повышение же квалификации предполагает получение новых знаний, навыков по своей специальности в соответствии с научно-техническим прогрессом. И работодатель определяет, в какой форме будет каждый из указанных трех видов. Так, повышение квалификации работников и их переподготовка возможны на курсах подготовки и переподготовки как по месту работы, так и на курсах, организованных в районе, городе, в соответствующих образовательных учреждениях по договору работодателя с ними. Получение же специальности или второй смежной специальности возможно индивидуальным или бригадным обучением на производстве путем прикрепления таких учеников для обучения к квалифицированным соответствующим работникам.

В отличие от КЗоТ, который предусматривал производственное обучение и в рабочее время (ст. 185), ТК РФ это предусматривает в ст. 203 по ученическому договору.

§ 17.3. Понятие и содержание ученического договора

Статья 198 ТК РФ различает два вида ученического договора, который может заключить работодатель:

- 1) с лицом, ищущим работу;
- 2) с работником, имеющим трудовой договор с работодателем.

Первый вид ТК РФ определяет как гражданско-правовой, т.е. регулируемый гражданским законодательством, а ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым правом.

Содержание ученического договора, его срок и форму, а также оплату и время ученичества предусматривает гл. 32 ТК РФ.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. И чем сложнее специальность и выше квалификация указывается в этом договоре, тем они требуют и большего срока обучения.

Он заключается работником с работодателем в письменной форме в двух экземплярах и должен содержать: наименование сторон; указание на приобретаемую учеником профессию, специальность, квалификацию; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти такое обучение и в соответствии с полученной специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, указанного в ученическом договоре. В нем также указывается и размер оплаты работника в период ученичества.

Содержание ученического договора может быть изменено только по соглашению сторон. Действует ученический договор со дня, указанного в нем, и по день окончания его срока. Он может быть продлен на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

По КЗоТ РСФСР это был один из видов трудового договора.

Этим по существу был введен новый вид срочного трудового договора, заключаемого по окончании обучения по ученическому договору, чем расширяется сфера срочных трудовых договоров.

Время прохождения обучения ограничено ст. 203 ТК РФ. Оно не должно превышать в течение недели нормы, установленной для работников соответствующего возраста при выполнении работ по обучаемой профессии, специальности.

Проходящие обучение в организации работники могут быть по соглашению с работодателем полностью освобождены от выполнения работы по трудовому договору или выполнять эту работу с неполным рабочим временем.

В период действия ученического договора работник не может быть послан в командировку, не связанную с обучением, и привлекаться к сверхурочным работам.

В период обучения работнику-ученику выплачивается стипендия. Ее размер определяется ученическим договором, но он не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, а работа, выполняемая им на практических занятиях по обучению, оплачивается по установленным расценкам.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не должны применяться. В период обучения на учеников распространяется трудовое законодательство и ученический договор может быть расторгнут по тем же основаниям, что и трудовой.

Как правило, по окончании обучения ученик сдает квалификационные экзамены и ему присваивается полученная им специальность с определенной ее квалификацией, по которой он (без испытательного срока) заключает с работодателем срочный трудовой договор. Если по окончании обучения работник (ученик) не выполняет свои обязательства по договору без уважительных причин, в том числе не приступает к работе, то он по требованию работодателя возвращает полученную за время обучения стипендию и возмещает расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК РФ).

Практика показывает, что многие работодатели направляют своих работников в высшие и средние профессиональные учебные заведения, выплачивая за время их обучения стипендии или даже сохраняя им полностью и частично заработную плату. Трудовой кодекс РФ не запрещает использовать теперь ученический договор и в таких случаях, так как его ранее указанное содержание отвечает интересам как работника, так и работодателя.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:*

- 1) трудового договора;
- 2) гражданского договора;
- 3) ученического договора;
- 4) дополнительного договора.

Тест № 2. *Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):*

- 1) любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- 2) только работодатель – юридическое лицо (организация);
- 3) работодатель, за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- 4) любой работодатель.

Тест № 3. Ученические отношения _____ трудовым отношениям:

- 1) предшествуют и сопутствуют;
- 2) предшествуют;
- 3) сопутствуют;
- 4) сменяют;
- 5) заменяют.

Тест № 4. Нормы гл. 26 ТК РФ, посвященной гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением, представляет собой _____ нормы:

- 1) общие;
- 2) особенные;
- 3) специальные;
- 4) дополнительные.

Тест № 5. Нормы, регулирующие порядок подготовки кадров и повышение квалификации, относятся к _____ части отрасли трудового права:

- 1) специальной;
- 2) особенной;
- 3) общей.

Тест № 6. В период действия ученического договора ученики могут привлекаться:

- 1) к сверхурочным работам;
- 2) командировкам;
- 3) работам в выходные дни.

Тест № 7. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- 1) стипендия;
- 2) заработная плата;
- 3) вознаграждение.

Тест № 8. В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- 1) работодателя;
- 2) работника;
- 3) представительного органа работников.

Тест № 9. Профессиональная подготовка организуется с целью:

- 1) получения новых, дополнительных знаний по основной профессии;
- 2) углубления профессиональных знаний и навыков;
- 3) обновления теоретических и практических знаний;
- 4) освоения новой профессии;

5) первоначального профессионального обучения.

Тест № 10. *Стажировка проводится с целью:*

1) совершенствования профессиональных и экономических знаний, умений, навыков;

2) изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности;

3) формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков;

4) повышения квалификации специалистов.

Тест № 11. *Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:*

1) трудовой договор;

2) одновременно трудовой договор и ученический договор;

3) ученический договор на профессиональное обучение;

4) трудовой договор, в котором будут также урегулированы вопросы, связанные с профессиональным обучением принятого работника.

Тест № 12. *Какова судьба ученического договора, если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям?*

1) договор прекращается;

2) договор расторгается;

3) договор аннулируется;

4) договор считается незаключенным.

Тест № 13. *Согласно ст. 208 ТК РФ, ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором. Может ли работодатель расторгнуть ученический договор по основаниям, определенным в ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»:*

1) да;

2) нет.

Тест № 14. *В соответствии с ученическим договором гражданин прошел профессиональную подготовку, однако квалификационный экзамен сдал на «неудовлетворительно» и от последующей пересдачи отказался. Работодатель может потребовать:*

1) возвращения полученной стипендии;

2) возмещения понесенных расходов в связи с ученичеством (в связи с командировкой, связанной с обучением, и др.);

3) может потребовать компенсации морального вреда;

4) возмещения ущерба, причиненного невозвращением спецодежды, выданной в связи с обучением.

Тест № 15. *Размер стипендии в период ученичества:*

1) определяется соглашением сторон;

2) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

3) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;

4) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Тест № 16. Согласно ст. 205 ТК РФ на учеников распространяется трудовое законодательство, поэтому:

- 1) им предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 2) им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака;
- 3) возникающие конфликты с работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам;
- 4) стипендия выплачивается не реже, чем через полмесяца;
- 5) им возмещаются расходы при направлении в служебную командировку, связанную с ученичеством.

ГЛАВА 18. Охрана труда

§ 18.1. Понятие и значение охраны труда

Право работника на здоровые и безопасные условия труда закреплено в ст. 37 Конституции РФ 1993 г.

Охрана труда – это система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные, правовые и иные мероприятия.

В более узком смысле под охраной труда понимается правовой институт трудового права, объединяющий нормы, непосредственно направленные на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников.

Этот институт включает следующие группы норм:

- 1) правила по технике безопасности и производственной санитарии;
- 2) специальные нормы охраны труда лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных производственных условиях;
- 3) нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- 4) нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля, а также устанавливающие ответственность за нарушения законодательства об охране труда;
- 5) нормы, регулирующие планирование и организацию работы по охране труда.

Охрана труда распространяется на предприятия всех форм собственности, включая труд как работников, так и администрации, членов производств независимо от форм собственности. Социально-партнерские соглашения различных уровней, а также коллективные договоры, как правило, имеют раздел по охране труда, где предусматриваются различные меры по ее улучшению. Комплексный Федеральный закон «Об основах охраны труда» закрепил основные принципы государственной политики в области охраны труда, право работников на охрану труда в ее широком смысле и гарантии этого права. В нем предусмотрены правовой и экономический механизм обеспечения охраны труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда и ответственность за его нарушение.

В охране труда применяются следующие термины.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

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

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

Рабочее место – место, в котором работник должен находиться и в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат безопасности – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

Требования охраны труда – государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

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

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Следует отметить, что указанные понятия и другие основные Положения, Законы об основах охраны труда целиком перенесены в ТК РФ.

Принципы экономической государственной политики по охране труда:

1) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение безопасных техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты;

2) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

3) установление компенсаций и льгот за тяжелые работы, работы с вредными и опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

4) защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, а также членов их семей.

Организационные принципы охраны труда:

1) подготовка специалистов в области охраны труда, в том числе в вузах и средних учреждениях профтехобразования;

2) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве;

3) распространение передового отечественного и зарубежного опыта по улучшению охраны условий труда. К указанным принципам следует добавить и принцип особой защиты от производственных вредностей тех, кто нуждается в такой защите (женщин, подростков, инвалидов). Институт охраны труда в гл. 41 и 42 ТК РФ специальными нормами отражает такую защиту.

Основными направлениями государственной политики в области труда являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда; *
- установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарио-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

§ 18.2. Нормативные акты об охране труда

Базовым основанием в определении направленности правового регулирования охраны труда является ст. 37 Конституции РФ, устанавливающая, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».

Вторым важным актом определен Трудовой кодекс РФ (разд. X), содержащий ряд норм, регулирующих вопросы охраны труда (гл. 33–36).

ТК РФ устанавливает гарантии осуществления права трудящихся на охрану труда, обеспечивает единый порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и в связи с ней.

Далее следуют Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, законы субъектов Федерации, нормативные документы министерств и ведомств.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 937 «О государственных нормативных требованиях по охране труда в Российской Федерации» к нормативным актам по охране труда относятся:

- стандарты Системы стандартов безопасности труда (ССБТ), утверждаемые Государственным комитетом РФ по стандартизации и метрологии и Госстроем РФ;
- отраслевые стандарты (ОСТ) – соответствующими федеральными органами исполнительной власти; стандарты предприятия (СТП) – предприятиями;
- санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, утверждаемые Государственным комитетом санитарно-эпидемиологического надзора Российской Федерации;

- правила устройства и безопасной эксплуатации, правила безопасности (пожарной, ядерной, радиационной, лазерной, биологической, технической, и электробезопасности), утверждаемые соответствующими федеральными органами исполнительной власти;

- правила по охране труда в порядке, предусмотренном Положением о порядке разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда;

- организационно-методические документы: положения, методические указания, утверждаемые (рекомендации – одобряются) соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

§ 18.3. Правила техники безопасности

Техника безопасности предохраняет работников от производственных травм, а производственная санитария, или гигиена труда, – от профессиональных и иных заболеваний. Иногда в правилах и стандартах о технике безопасности и гигиене труда говорится нераздельно. Тем не менее это – разные понятия и их надо различать.

Техника безопасности – это не только оборудование, станки, технологии, безопасные для работника, но и правильная расстановка станков, безопасность производственных материалов, сырья, защитные средства при их опасности, как коллективные, так и индивидуальные (маски, противогазы, очки, респираторы, защитные перчатки и т.д.), профилактические средства на вредных условиях труда (бесплатное молоко или витаминный набор на горячих работах, подсоленная газированная вода, чтобы организм работника не обезвоживался и не обессоливался).

В производственную санитарию входит состояние воздушной среды, освещение, выдача бесплатной специальной одежды, мыла или смывающих веществ на грязных работах, оборудование бытовых помещений. Порядок и нормы выдачи молока, спецпитания, мыла, спецодежды (и сроки ее носки), защитных средств устанавливаются администрацией производства по согласованию с профкомом. Это также находит отражение в коллективных договорах.

В целях охраны здоровья обслуживаемого данным производством населения работники общественного питания, пищевой промышленности, лечебно-профилактических и детских учреждений, водопроводных сооружений и некоторых других производств проходят предварительный и периодический медицинский осмотр. Эти медосмотры проводятся за счет работодателя, и он обязан их организовать.

Работники обязаны соблюдать все инструкции по охране труда и установленные требования обращения с машинами и механизмами. Трудовые коллективы контролируют соблюдение правил и инструкций по охране труда всеми работниками.

Постановлением Правительства РФ от 6 мая 1994 г. № 485 установлено проведение обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты. Ее организация и проведение возложены на Минтруд России совместно с федеральными органами надзора, другими заинтересованными федеральными и региональными органами исполнительной

власти. Эта сертификация устанавливает соответствие рабочих мест, средств производства и других средств требованиям охраны труда и государственных стандартов по технике безопасности и производственной санитарии.

На некоторых предприятиях в целях предупреждения производственных травм, повышения ответственности работников за соблюдение ими правил и инструкций по охране труда применяются различные меры. Например, ежемесячная оценка работников по соблюдению ими производственной, технологической дисциплины и инструкций по технике безопасности, охране труда; некоторые организации вводят отрывные талоны предупреждений, которые вклеены в личные книжки по технике безопасности. На производствах с вредными или опасными условиями труда для работников организуют бассейны, фитобары, комнаты отдыха и проводят другие профилактические меры по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда. Но, к сожалению, в целом по стране травматизм на производстве не снижается, а растет.

§ 18.4. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

В соответствии с трудовым законодательством ст. 211 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- 2) применение сертификационных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 3) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 4) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 5) приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- 6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 7) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 8) организацию контроля за состоянием труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9) проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

10) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

11) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

12) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

13) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда; федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за» соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности; органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда; органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

14) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

15) расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

16) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

17) беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях

проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

18) выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

19) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

20) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

21) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ТК РФ (ст. 372) для принятия локальных нормативных актов;

22) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

§ 18.5. Обязанности работника по обеспечению охраны труда

В соответствии с Трудовым кодексом РФ для обеспечения требований по охране труда на работников также возлагаются определенные обязанности.

Так, работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

§ 18.6. Служба охраны труда в организации

В целях соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель – индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации. Перечень услуг, для оказания которых необходима аккредитация, и правила аккредитации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

§ 18.7. Гарантии права работника на охрану труда

В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ работнику гарантируется следующее:

1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда.

3. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ.

6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

7. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

8. В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

Кроме всего перечисленного и в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса **РФ работодатель обязан:**

1) соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

2) осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке, с соответствующей оплатой;

3) устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;

4) проводить другие мероприятия.

Указанные дополнительные гарантии устанавливаются, как правило, для женщин, лиц с семейными обязанностями, лиц моложе 18 лет, а также инвалидов.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы охраны труда, не должны противоречить:*

- 1) Трудовому кодексу РФ;
- 2) иным федеральным законам;
- 3) указам Президента РФ;
- 4) постановлениям Правительства РФ;
- 5) нормативным правовым актам субъектов РФ;
- 6) локальным нормативным актам.

Тест № 2. *Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» содержит особенности регулирования охраны труда государственных служащих, касающиеся:*

- 1) охраны труда;
- 2) трудового договора;
- 3) рабочего времени и времени отдыха;

- 4) оплаты труда;
- 5) дисциплины труда;
- 6) материальной ответственности сторон трудового договора.

Тест № 3. Закон 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», содержит особенности регулирования условий труда, касающиеся:

- 1) охраны труда;
- 2) оплаты труда;
- 3) гарантий и компенсаций;
- 4) дисциплины труда;
- 5) материальной ответственности сторон трудового договора;
- 6) коллективных трудовых споров;
- 7) рабочего времени и времени отдыха.

Тест № 4. Правила техники безопасности и производственной санитарии при проведении электросварочных работ по сфере применения в отраслях экономики имеют _____ характер:

- 1) общефедеральный;
- 2) региональный;
- 3) межотраслевой;
- 4) отраслевой;
- 5) локальный.

Тест № 5. Законодательство об охране труда включает в себя:

- 1) федеральные нормативные правовые акты;
- 2) постановления Пленума Верховного Суда РФ;
- 3) нормативные правовые акты субъектов РФ;
- 4) акты органов местного самоуправления;
- 5) локальные нормативные акты;
- 6) трудовые договоры;
- 7) трудовые обычаи.

Тест № 6. Государственная экспертиза условий труда осуществляется:

- 1) Рострудом и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда;
- 2) аккредитованными в установленном порядке исследовательскими (измерительными) лабораториями Минтруда РФ;
- 3) комиссией, создаваемой Правительством РФ;
- 4) генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами.

Тест № 7. Работник получил травму глаза во время уборки рабочего места по окончании работы. По трудовому законодательству – это:

- 1) травма, не связанная с производством;
- 2) профессиональное заболевание;
- 3) бытовая травма;
- 4) несчастный случай на производстве.

Тест № 8. Проверка знаний по охране труда для работающих руководителей и специалистов проводится:

- 1) один раз в 5 лет;
- 2) ежегодно;
- 3) один раз при назначении на должность;

4) не реже одного раза в 3 года.

Тест № 9. *Предельно допустимой массой груза для юношей 17 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную при чередовании с другой работой (до 2 раз в час), если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой, является:*

- 1) 5 кг;
- 2) 20 кг;
- 3) 12 кг;
- 4) 24 кг.

Тест № 10. *Работники, осуществляющие деятельность, связанную с источником повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в:*

- 1) 3 года;
- 2) 5 лет;
- 3) срок, устанавливаемый работодателем.

Тест № 11. *Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:*

- 1) 10 рабочих дней;
- 2) 15 календарных дней;
- 3) 3 дней.

Тест № 12. *Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, расследуется по заявлению пострадавшего со дня поступления указанного заявления в течение:*

- 1) 10 рабочих дней;
- 2) 2 недель;
- 3) одного месяца.

Тест № 13. *Групповым несчастным случаем признается случай, когда пострадали:*

- 1) 2 человека;
- 2) 3 человека;
- 3) 4 и более человека.

Тест № 14. *При несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан направить извещение:*

- 1) в государственную инспекцию труда;
- 2) в ЗАГС;
- 3) в прокуратуру;
- 4) в орган исполнительной власти субъекта РФ;
- 5) в исполнительный орган страховщика;
- 6) территориальное объединение профсоюзов;
- 7) в объединение работодателей.

Тест № 15. *О случаях острого отравления работодатель сообщает:*

- 1) в государственную инспекцию труда;
- 2) в орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- 3) в территориальный орган Министерства здравоохранения и социального развития РФ;
- 4) в орган Роспотребнадзора;

5) в территориальное объединение профсоюзов.

Тест № 16. Работодатель отказал работнику в оформлении несчастного случая, утверждая, что происшедшее с ним относится к бытовой травме. В связи с возникшими разногласиями работник вправе обратиться:

- 1) в суд;
- 2) к государственному инспектору труда;
- 3) к государственному инспектору труда или в суд;
- 4) к государственному инспектору труда, решение которого может быть обжаловано в суд.

Тест № 17. Комитет по охране труда:

- 1) может быть создан в организации;
- 2) должен быть создан в организации.

Тест № 18. Служба по охране труда создается:

- 1) в организациях, осуществляющих педагогическую деятельность;
- 2) в детских дошкольных учреждениях;
- 3) в строительных организациях;
- 4) в организациях пищевой промышленности;
- 5) в органах исполнительной власти субъектов РФ;
- 6) в спортивных организациях;
- 7) в организациях независимо от организационно-правовой формы;
- 8) у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек

Тест № 19. Производственное оборудование и транспортные средства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь:

- 1) заключение государственного инспектора труда;
- 2) заключение профсоюзного инспектора труда;
- 3) заключение об аттестации;
- 4) декларацию о соответствии;
- 5) заключение комиссии по охране труда;
- 6) сертификат соответствия.

ГЛАВА 19. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

§ 19.1. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету на предприятии

Расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя (в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий,

обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- 1) работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
- 2) студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;
- 3) лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 4) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- 5) лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
- 6) члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были получены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией; излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, – повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли:

■ в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;

■ при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора;

■ при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком;

- при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и др.);

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

- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные ранее, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

При несчастном случае работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

- принять необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

- в соответствующую государственную инспекцию труда;

- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

- в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

■ в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

■ в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

О несчастном случае, происшедшем на находящемся в плавании судне (независимо от его ведомственной (отраслевой) принадлежности), капитан судна незамедлительно обязан сообщить работодателю (судовладельцу), а если судно находится в заграничном плавании – также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Работодатель (судовладелец) при получении сообщения о происшедшем на судне групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направить извещение по установленной форме в:

■ соответствующую государственную инспекцию труда;

■ соответствующую прокуратуру по месту регистрации судна;

■ федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

■ соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

■ исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по происшествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие государственную инспекцию труда, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях – в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти,

осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

§ 19.2. Порядок расследования несчастных случаев

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда, или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, – должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными – представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются. Состав комиссии может быть принят в соответствии с ТК РФ.

В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие указанный работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай, происшедший с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим работу на территории другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем (его представителем), по поручению которого выполнялась работа, с участием при необходимости работодателя (его представителя), за которым закреплена данная территория на правах собственности, владения, пользования (в том числе аренды) и на иных основаниях.

Несчастный случай, происшедший с лицом, выполнявшим по поручению работодателя (его представителя) работу на выделенном в установленном порядке участке другого работодателя, расследуется комиссией, образованной работодателем, производящим эту работу, с обязательным участием представителя работодателя, на территории которого она проводилась.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту работы по совместительству. В этом случае работодатель (его представитель), проводивший расследование, с письменного согласия работника может информировать о результатах расследования работодателя по месту основной работы пострадавшего.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадавшего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии.

При несчастном случае, происшедшем в организации или на объекте, подконтрольном территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда – главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, – руководитель этого территориального органа.

§ 19.3. Сроки расследования несчастного случая

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

При расследовании каждого несчастного случая комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности – объяснения от пострадавшего.

По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

■ выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

■ фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

■ предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Материалы расследования несчастного случая включают:

■ приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

■ планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;

■ документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

■ выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;

■ протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

■ экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;

■ медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

■ копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

■ выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

■ другие документы по усмотрению комиссии. Конкретный перечень материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств несчастного случая.

На основании собранных материалов расследования комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда; вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев; определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности; в необходимых случаях

решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая; квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссии (государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливается степень вины застрахованного в процентах.

Случаи острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, расследуются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

§ 19.4. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

По каждому несчастному случаю, квалифицированному по результатам расследования как несчастный случай на производстве и повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве по

установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности, работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего (ст. 229 ТК РФ).

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, не связанный с производством, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

§ 19.5. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, – по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае – также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях – в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях

несчастливого случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Дидактическая единица

Тест № 1. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы о расследовании несчастных случаев на производстве, содержатся в:

- 1) Законе РФ «О занятости населения в РФ»;
- 2) Федеральном законе «О производственных кооперативах»;
- 3) Законе РФ «Об образовании»;
- 4) Федеральном законе «Об объединениях работодателей»;
- 5) Постановлении Правительства РФ «О федеральной инспекции труда»;
- 6) Постановлении Правительства РФ «Об утверждении Устава о

дисциплине работников морского транспорта».

Тест № 2. Статья 227 Трудового кодекса РФ, устанавливающая порядок расследования несчастных случаев на производстве, представляет собой:

- 1) норму-принцип;
- 2) норму-дефиницию;
- 3) норму-льготу.

Тест № 3. Статья 228 Трудового кодекса РФ, содержащая обязанности работодателя при несчастном случае на производстве, представляет собой:

- 1) норму-принцип;
- 2) норму-дефиницию;
- 3) норму-приспособление;
- 4) норму-изъятие.

Тест № 4. Статья 230 Трудового кодекса РФ, закрепляющая, что руководитель организации обязан в трехдневный срок после утверждения акта выдать экземпляр пострадавшим лицам, представляет собой:

- 1) норму-приспособление;
- 2) норму-изъятие;
- 3) норму-льготу;
- 4) норму-принцип;
- 5) норму-дефиницию.

Тест № 5. Понятия «несчастный случай на производстве» и «бытовая травма» соотносятся как:

- 1) разные понятия;
- 2) понятия урегулированы разными отраслями;
- 3) понятия, которые урегулированы специальными нормами ТК РФ.

Тест № 6. В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие:

- 1) работодатель;
- 2) представитель работодателя;
- 3) пострадавший;
- 4) доверенное лицо пострадавшего;
- 5) государственный инспектор труда;
- 6) специалист по охране труда.

Тест № 7. Несчастный случай на производстве регистрируется работодателем:

- 1) в государственной инспекции труда;
- 2) исполнительном органе государственной власти субъекта РФ;
- 3) территориальном объединении профсоюзов;
- 4) журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

ГЛАВА 20. Особенности охраны труда отдельных категорий работников

§ 20.1. Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Особая охрана труда женщин – устанавливаемая специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства.

Создание особой охраны труда женщин – важнейшая социальная проблема для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст. 38 Конституции РФ под защитой государства.

Содержание особой охраны труда женщин включает следующие меры.

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или по санитарно-бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ). Перечень таких запрещенных для женщин работ включает более 500 видов различных работ. Он утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162. Кодекс предусматривает, что такой перечень утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Запрещается обучение и прием на работу женщин в качестве трактористок, машинистов, водителями грузовых автомашин, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств.

3. Запрещается переноска и передвижение женщинами тяжестей на работе, превышающих установленные для них предельные нормы. Так, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей, включая тару и упаковку – не более 10 кг (до 2 раз в час), а при постоянном подъеме и перемещении – до 7 кг.

Повышенная особая охрана труда женщин при активном материнстве (беременности, рождении и уходе за малолетними детьми) включает следующие правовые меры.

1. Беременным женщинам запрещаются ночные, сверхурочные работы, работы в выходные, нерабочие праздничные дни и командировки (ст. 259 ТК РФ).

Если женщина отказывается от запрещенных для нее работ, то это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины.

Привлечение к ночному труду, сверхурочным работам, работам в выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 16 лет), возможно только с их согласия и при условии, что это ей не запрещено медицинскими рекомендациями. И если женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются и на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери.

ТК РФ уменьшил объем прав профсоюзов и там, где КЗоТ требовал согласие профкома на применение работодателем определенной нормы трудового права, теперь рекомендуется лишь учитывать его мнение. А в некоторых случаях (в отношении женщин и одиноких родителей) вместо запрета такого тяжелого режима работы допускает его с оговоркой: «с их согласия можно».

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня в выходные и праздничные дни.

3. Беременным женщинам по медицинским показаниям снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя.

В сельской местности запрещено использовать труд беременных женщин с момента установления беременности в растениеводстве и животноводстве. Они должны быть переведены на другую работу или освобождены от работы с сохранением среднего заработка. Беременным и кормящим матерям сельхозпроизводства должны бесплатно выдавать продукты питания, производимые данным хозяйством, по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом.

Средний заработок при переводе беременной женщины или имеющей ребенка до полутора лет исчисляется за последние шесть месяцев.

4. Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет.

Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо общих перерывов дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста – перерыв не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профкомом с учетом пожеланий матери. Средний заработок здесь определяется за два последних месяца.

5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за инвалидами с детства до 18 лет и ребенком-инвалидом предоставляется по письменному его

заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой дневного заработка за счет средств социального страхования.

Женщинам, трудящимся в сельской местности, по их желанию предоставляется один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Таким образом, законодатель учитывает и социальную материнскую (родительскую) роль по воспитанию малолетних детей, и работу женщин в сельской местности, а также на Крайнем Севере, т.е. появились новые основания дифференциации правового регулирования труда женщин, которые первые два КЗоТа (1918 и 1922 гг.) не содержали.

Лицам с семейными обязанностями по коллективным договорам могут предоставляться и другие льготы сверх установленных трудовым законодательством.

Коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться и другие повышенные специальные меры по охране труда женщин.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщине по материнству, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей 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.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до

14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

§ 20.2. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

Особая охрана труда молодежи – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих молодежи (особенно подросткам до 18 лет) трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, которая позволяет молодежи безопасно для организма, психики трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

Содержание особой охраны труда молодежи включает следующие специальные правовые мероприятия.

1. Запрещено применять труд молодежи в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда на подземных работах и на работах, которые могут причинить вред их нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ и ст. 10 Основ об охране труда). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Этот перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163. Помимо работ, указанных в списке, несовершеннолетние (до 18 лет) не привлекаются также к работам вахтовым методом, работам, связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и о работе по совместительству.

2. Не допускается прием на работу лиц, моложе 16 лет. Допускается прием 14-летних учащихся школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей (замещающих их лиц) для работы в свободное от учебы время.

3. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра (с освидетельствованием). В дальнейшем лица до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ).

4. Несовершеннолетние (до 18 лет) работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют трудовые льготы.

5. Для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжестей на работе: предельная норма – 3 кг для юношей 14 и 15 лет, 4 кг – 16, 17 лет, а для девушек – на 1 кг меньше, если перенос постоянно в течение смены, а если в течение не более $\frac{1}{3}$ рабочей смены, то нормы увеличиваются более чем в 2 раза соответственно, но они ниже прежних. Подростки до 18 лет не должны выполнять работы только по переносу и передвижению тяжестей. Предельные указанные нормы установлены постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г.

6. Для несовершеннолетних работников устанавливается сокращенное рабочее время с оплатой как за полное, облегченный режим труда; запрещается привлекать лиц до 18 лет на ночные, сверхурочные работы, работы в выходные и праздничные нерабочие дни, а также к командировкам (ст. 268 ТК), кроме творческих работников театров и других.

7. Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки уменьшаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени (ст. 270 ТК РФ).

8. Для несовершеннолетних установлен удлиненный очередной отпуск (31 календарный день), предоставляемый в летнее время или (по их желанию) в любое время года (ст. 267 ТК РФ).

9. Для предприятий, учреждений, организаций установлена бронь (квота) приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве; отказ в приеме направленным по брони (квоте) запрещается и может быть обжалован в судебном порядке.

10. Ограничено увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации.

Российское трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда и для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам). Так, работодателям рекомендуется применять труд инвалидов, пенсионеров по возрасту и лиц с пониженной трудоспособностью в форме посильного для них труда, надомного труда, особенно для тех, кто плохо ходит, а также использовать активнее их труд с неполным рабочим временем.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать фонду занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II групп установлено сокращенное рабочее время в 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, к работам в выходные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ не улучшил против КЗоТ, а несколько ухудшил не только положение работающих родителей, имеющих малолетних детей, детей-инвалидов, но и несовершеннолетних работников и работников-инвалидов, лиц с пониженной трудоспособностью, лишив их ранее имевшихся трудовых льгот.

ГЛАВА 21. Материальная ответственность сторон трудового договора

§ 21.1. Понятие и условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность сторон трудового договора выражается в возложении законом на каждую сторону обязанности возместить ущерб, причиненный другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей, вытекающих из трудового договора.

Материальная ответственность – один из способов защиты права собственности работодателя и работника. По трудовому праву материальная ответственность и работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка.

Значение материальной ответственности работника за ущерб, причиненный производству:

- частично или полностью возмещает ущерб, нанесенный работником производству;
- оказывает воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника по соблюдению им одной из основных трудовых обязанностей, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, – более бережному отношению к имуществу производства;
- предусмотренные законодательством правила возмещения работником ущерба охраняют в то же время его заработную плату от чрезмерных и незаконных удержаний.

Значение материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику:

- способствует более тщательному соблюдению работодателем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдению права работника на труд и охрану труда;
- позволяет возместить не только материальный, но и моральный вред, причиненный работнику.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ в числе основных обязанностей работника установлена обязанность бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Согласно ст. 22 ТК РФ, основной обязанностью работодателя является обязанность возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Кроме того, отношения по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работников в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются нормами гражданского законодательства (ст. 1084–1094 ГК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон данного договора. Специальное письменное соглашение – это в первую очередь договор о полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Конкретизированы могут быть объекты, либо ценности, к которым работник имеет непосредственное отношение в процессе труда; обязанности работодателя по созданию работнику условий для сохранности предметов, ценностей; обеспечению сохранности переданного работодателю имущества работника и т.д.

Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено законом (ст. 232 ТК РФ).

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны договора от материальной ответственности,

предусмотренной трудовым законодательством. В этом случае вопрос о возмещении решается по соглашению сторон или судом (ст. 232 ТК РФ).

Требования трудового законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора распространяются на них независимо от вида собственности, организационно-правовой формы работодателя, его ведомственной подчиненности, а также того факта, является работодатель юридическим или физическим лицом, поскольку иное не предусмотрено по указанным основаниям.

В соответствии со ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено законом.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба, а также вину причинителя ущерба и причинную связь между поведением причинителя ущерба и наступившими последствиями.

В определенных случаях причинитель ущерба должен доказать свою невиновность (например, работник, заключивший договор о полной материальной ответственности).

§ 21.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Последний обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $\frac{1}{300}$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в среде сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Материальная ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный противоправным виновным поведением администрации, в некоторых случаях и без вины, может быть следующих видов: за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей Правила возмещения страхователем (работодателем) и страховщиком (фондом) этого вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей, предусмотрены Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. Федерального закона № 181-ФЗ от 17 июля 1999 г.).

Работодатели несут материальную ответственность в соответствии с законодательством за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением их здоровья при выполнении ими своих трудовых обязанностей в соответствии с ранее указанным Федеральным законом № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г.

Основанием данной ответственности работодателя является нанесенный трудовым увечьем или иным повреждением здоровья вред работнику (а при его гибели – семье погибшего). Под трудовым увечьем понимается как производственная травма, так и профессиональное заболевание, а также увечье, произошедшее на транспорте работодателя по дороге на работу или с работы. К иному повреждению здоровья работника при исполнении трудовых обязанностей относятся небольшие травмы и нарушения здоровья, при которых работник получает листок по временной нетрудоспособности. Но и эта нетрудоспособность будет считаться трудовым увечьем. Трудовой кодекс обязывает работодателя обеспечить здоровые и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм, внедрять современные средства техники безопасности, предотвращать возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивая санитарно-гигиенические условия их труда.

Работодатель возмещает вред работнику, причиненный источником повышенной опасности, в полном объеме, если не докажет, что вред был причинен в результате непреодолимой силы или умысла работника, т.е. когда и без его вины возможна ответственность. Без вины несет ответственность работодатель – владелец воздушного судна перед членами экипажа, если не докажет умысла потерпевшего. В других случаях освобождение работодателя от возмещения вреда возможно, если он докажет, что вред причинен не по его вине. Вина работодателя всегда будет, если трудовое увечье произошло от необеспечения им здоровых и безопасных условий труда. Доказательствами его вины могут служить и документы, и показания свидетелей (акт о несчастном случае, в котором указана его вина, заключение технического инспектора или других должностных лиц, медицинское заключение, решение или приговор суда и др.).

Трудовое увечье как повреждение здоровья работника, связанное с исполнением им трудовых обязанностей, может произойти как на территории производства, так и за его пределами (если пребывание там в рабочее время не противоречит правилам внутреннего трудового распорядка). Например, в заводской столовой в обеденный перерыв отравился рабочий. Как правило, причиной трудового увечья является нарушение техники безопасности (например, неисправная электропила повредила руку работника или из-за неровной поверхности пола в цехе работник сломал ногу).

Профессиональное же заболевание возникает не внезапно (редко в аварийных случаях, возможно и от разового источника опасности), а постепенно, в результате неблагоприятных внешних условий труда по данной профессии (сверхнормативной задымленности, загазованности, излучений и т.д.) и в результате необеспечения должных санитарно-гигиенических условий труда. Поэтому профессиональное заболевание считается всегда связанным с виной работодателя (имеются списки профессиональных заболеваний, на которые ориентируются медицинские органы, устанавливая причину заболевания).

Возможна смешанная ответственность при смешанной вине, когда виноват и работник, грубо нарушивший инструкции по охране труда. При смешанной вине большая часть вины (до 70%) возлагается на работодателя, который возмещает ущерб через Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, т.е. страховщика, которому потерпевший и адресует свое заявление. Но смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда и единовременному пособию, а также при смерти кормильца.

Возможны следующие виды возмещения вреда работнику в связи с повреждением его здоровья:

- возмещение потерянного заработка (или его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности, т.е. способности к постоянному труду по своей профессии;
- возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем;
- единовременное пособие в связи с трудовым увечьем;
- возмещение морального вреда.

С принятием 24 июля 1998 г. Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» указанные виды возмещения вреда работнику, кроме морального, производятся не работодателями из своих средств, а Фондом этого социального страхования, в который работодатели вносят страховые взносы за работников. И поэтому само возмещение вреда отошло к отрасли права социального обеспечения, так как работник (потерпевший) обращается за возмещением в данный Фонд и лишь по распоряжению этого Фонда в счет полагающихся с него взносов работодатель может выплачивать эти суммы. Но моральный вред в соответствии с указанным Законом работодатель возмещает из своих средств.

Моральный вред – это физические и нравственные страдания (ст. 151 ГК РФ) потерпевшего от несчастного случая (или его семьи при гибели работника). Если работодатель не удовлетворил (или работник считает, что не полностью удовлетворил) требование работника о возмещении морального вреда, то

работник может обратиться в суд, который и определяет сумму компенсации морального вреда.

Указанный Федеральный закон признал утратившими силу «Правила возмещения работодателем вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей», утвержденные постановлением Верховного Совета РФ 24 декабря 1992 г. и не ограничил возмещение вреда лишь суммами страхователя (фонда), поэтому возмещать вред, превышающий эти суммы, будет работодатель.

Применение судами норм о возмещении морального вреда разъяснило постановление Пленума Верховного*Суда РФ от 20 декабря 1994 г. «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда».

Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд, неполучением заработка наступает, когда работодатель лишает работника возможности трудиться в избранной сфере деятельности:

- при незаконном переводе на другую работу;
- при незаконном отстранении от работы и увольнении или сделанных порочащих незаконных записях в трудовой книжке, или несвоевременной невыдаче трудовой книжки при увольнении, или задержке исполнения решения органа юрисдикции о восстановлении на работе.

Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, так как это нарушает право на труд и мешает получить заработок в избранной сфере. Необоснованный отказ в приеме на работу гражданин может оспорить в суде. Суд, признав незаконным отказ в приеме на работу, выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор, и если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, – оплатить его. Оплата производится так же, как незаконно уволенному.

Суд вправе также взыскать оплату вынужденного прогула, вызванного незаконным отказом в заключении либо несвоевременном заключении трудового договора.

Восстановив на работе незаконно переведенного или уволенного работника, юрисдикционный орган взыскивает с работодателя за вред, причиненный работнику потерей заработка, оплату вынужденного прогула. Оплата такая взыскивается также при задержке исполнения решения юрисдикционного органа о восстановлении на работе незаконно переведенного или незаконно уволенного и при задержке работодателем выдачи уволенному работнику трудовой книжки за время вынужденного прогула.

Трудовой кодекс РФ в ст. 236 установил новый вид материальной ответственности работодателя перед работником – за задержку выплаты в срок начисленной заработной платы, выплат при увольнении и других причитающихся работнику выплат. В этих случаях работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации за задержку) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка от задержанных сумм за каждый день задержки по день фактического расчета включительно. Статья 237 ТК РФ предусматривает возмещение работнику морального вреда, причиненного

неправомерными действиями или бездействием работодателя в размере, определяемом соглашением сторон, а при споре об этом – через суд, независимо от имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

Работодатель также несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, в полном объеме (ст. 235 ТК РФ).

Размер этого ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на момент возмещения ущерба в данной местности. И об этом возмещении работник направляет заявление работодателю, который обязан его рассмотреть и принять решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с этим решением или при неполучении ответа работодателя в установленный срок работник вправе обратиться с иском в суд.

§ 21.3. Материальная ответственность работника перед работодателем

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьими лицами.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 241 ТК РФ).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность работника за ущерб – это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб производству в пределах и порядке, установленных законодательством. Конституция РФ (ст. 8) признает и защищает равным образом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности. Работник может нести материальную ответственность

одновременно, с дисциплинарной, административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

Материальная ответственность работника регулируется ст. 232, 233, 238-250 Трудового кодекса РФ.

Материальная ответственность работника отличается от материальной ответственности за вред по гражданскому праву следующим:

- работник отвечает только за прямой действительный ущерб, нанесенный работодателю, с него не взыскиваются неполученные доходы, как в гражданском праве (например, если работник по небрежности сломал станок, то с него взыскивается лишь стоимость ремонта станка, а не стоимость недополученной за время простоя станка продукции);

- размер возмещаемого работником ущерба, как правило, ограничивается по отношению к его заработку, чего нет при гражданско-правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость вреда;

- удержание с работника ущерба в пределах его среднемесячного заработка производится властью работодателя, чего нет при гражданско-правовой ответственности;

- работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, чего нет при ответственности по гражданскому праву за причиненный вред. Работодатель вправе и отказаться от взыскания ущерба с работника.

Для наступления материальной ответственности работника надо, чтобы одновременно были основания и условия этой ответственности.

Условиями ответственности работника являются следующие:

- его противоправные действия или бездействие, причинившие ущерб;
- его вина в форме умысла или неосторожности (форма вины влияет на вид ответственности по некоторому имуществу);

- есть причинная связь между виновными противоправными действиями работника и причиненным ущербом. Только при наличии основания и всех трех указанных условий работник несет материальную ответственность за ущерб.

Работники в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. 247 ТК РФ несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

- 1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- 3) умышленного причинения ущерба;

- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителем руководителя организации, главным бухгалтером.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими денежные товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

§ 21.4. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, согласно ст. 246 ТК РФ, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право ознакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка,

производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ст. 248 ТК РФ).

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить, причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд (ст. 248 ТК РФ).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежей. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинен ущерб работодателю.

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ).

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (не работником).

§ 21.5. Виды и пределы материальной ответственности работника

Материальная ответственность работника бывает двух видов: ограниченная и полная. *Ограниченной* она называется потому, что размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника. *Полная ответственность* называется так потому, что работник в указанных законодательством случаях возмещает полную стоимость ущерба без всякого ограничения.

Как правило, работник несет ограниченную материальную ответственность, возмещая ущерб, но не более одного его среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ), если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Наименование профессий, должностей работников, с которыми в обязательном порядке заключается договор о полной материальной ответственности указываются в специальных перечнях. Типовой договор предусматривает определенные обязанности и работодателя по созданию нормальных условий работы работника или бригады и обеспечению им условий для хранения ценностей.

Коллективная полная материальная ответственность основывается на письменном договоре об этом работодателя со всеми членами данного коллектива (бригады).

Члены бригады, заключившие договор о полной материальной ответственности, имеют определенные дополнительные права – право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дать или не дать согласие при приеме новых членов в бригаду. Всё это указывается в договоре на основе типового договора.

Суммы возмещений бригадой ущерба распределяются между ее членами в долевом порядке в зависимости от их отработанного времени (если, например, член бригады в это время был болен или в отпуске), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам.

Работодатель обязан установить причину ущерба и его размер, а с причинителя ущерба потребовать письменное объяснение.

Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной ответственности (ст. 245 ТК РФ). При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, а при взыскании судом ущерба эту степень вины каждого определяет суд.

Размер причиненного, работником ущерба определяется, как правило, по фактическим потерям исходя из рыночных цен данной местности, но не ниже данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) имущества основного фонда за вычетом его износа по установленным нормам (по амортизационным отчислениям).

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Порядок возмещения работником ущерба установлен в ст. 248 ТК РФ. Работник, причинивший ущерб, может его добровольно возместить полностью или частично, может с согласия администрации передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. По соглашению сторон возмещение ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника.

Если возмещение ущерба не превышает среднемесячного заработка работника, то удержание производится по приказу администрации, а с руководителя предприятия, учреждения, организации и их заместителей – по распоряжению вышестоящего руководителя организации. Это распоряжение (приказ) должно быть сделано не позднее месячного срока со дня окончательного установления работодателем размера ущерба. В остальных случаях, когда работник не согласен добровольно возместить ущерб, его взыскание производится через суд. Если работник не согласен с произведенным вычетом или с его размером, то он может оспорить распоряжение (приказ) в комиссии по трудовым спорам. Независимо от вида и предела ответственности, если нарушен порядок удержания, КТС принимает решение о возврате незаконно удержанных сумм.

В остальных случаях, в том числе, когда истек установленный для удержания срок, возмещение ущерба производится путем предъявления

работодателем иска в суд. Работодатель, учитывая конкретные обстоятельства причинения ущерба работником, вправе отказаться полностью или частично от его взыскания или по соглашению с работником рассрочить платеж по его письменному обязательству. Суд при рассмотрении спора о материальной ответственности работника может учесть степень его вины, конкретные обстоятельства и его материальное положение и уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению, но только если ущерб не причинен корыстным преступлением (например, хищением). Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности по трудовому праву.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Раздел XI Трудового кодекса РФ закрепляет:*

- 1) материальную ответственность сторон трудового договора;
- 2) право на равный доступ к государственной службе;
- 3) право на создание профессиональных союзов;
- 4) право на защиту от безработицы;
- 5) право на образование;
- 6) право на судебную защиту.

Тест № 2. *Статья 240 Трудового кодекса РФ закрепляет:*

- 1) право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника;
- 2) право на создание профессиональных союзов;
- 3) право на равный доступ к государственной службе;
- 4) право на защиту от безработицы;
- 5) право на охрану здоровья;
- 6) право на образование.

Тест № 3. *Статья 37 Конституции РФ провозглашает:*

- 1) свободу труда;
- 2) право на защиту от безработицы;
- 3) право на отдых;
- 4) право создания профессиональных союзов;
- 5) право на профессиональную подготовку и переподготовку;
- 6) право на вознаграждение;
- 7) право на трудовые споры.

Тест № 4. *В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным(ной) законом:*

- 1) заработной платы;
- 2) оплаты труда;
- 3) минимального размера оплаты труда.

Тест № 5. *Отношения по материальной ответственности работников в сфере труда тесно связаны с трудовыми отношениями. Эти отношения могут:*

- 1) предшествовать трудовым отношениям;
- 2) возникнуть после прекращения трудовых отношений;

3) возникнуть в период действия трудовых отношений.

Тест № 6. Заявление работника о возмещении его имуществу ущерба, причиненного работодателем, рассматривается:

- 1) примирительной комиссией в месячный срок;
- 2) государственным правовым инспектором в течение 7 календарных дней;
- 3) работодателем в 10-дневный срок со дня его поступления;
- 4) комиссией по трудовым спорам организации в течение 5 рабочих дней.

Тест № 7. Взыскание с работника, причиненного им ущерба по распоряжению работодателя производится, если ущерб не превышает:

- 1) должностного оклада, тарифной ставки;
- 2) половины среднего заработка;
- 3) одной трети среднего заработка;
- 4) среднего заработка.

Тест № 8. Взыскание с работника причиненного ущерба производится на основании решения:

- 1) КТС;
- 2) мирового судьи;
- 3) районного суда.

Тест № 9. До принятия решения о возмещении работником ущерба работодатель обязан:

- 1) установить размер причиненного ущерба;
- 2) установить причину его возникновения;
- 3) создать комиссию для установления причиненного ущерба и причин его возникновения;
- 4) истребовать от работника письменное объяснение.

Тест № 10. Письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности заключается с работником, который несет ответственность:

- 1) за порчу вверенных ему ценностей;
- 2) за недостачу вверенных ему ценностей;
- 3) за порчу и недостачу вверенных ему ценностей;
- 4) за приемку, хранение и отпуск материальных ценностей.

Тест № 11. Работодатель вправе заключить договор о полной материальной ответственности со следующими работниками:

- 1) уборщицей;
- 2) продавцом;
- 3) кассиром;
- 4) бухгалтером;
- 5) заместителем директора организации;
- 6) охранником;
- 7) консультантом, работающим в торговом зале.

Тест № 12. Должность работника включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. В этом случае работодатель:

- 1) обязан заключить договор о полной материальной ответственности;

- 2) вправе заключить договор о полной материальной ответственности;
- 3) вправе потребовать от работника заключения договора о полной материальной ответственности.

Тест № 13. Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и:

- 1) коллективом бригады в лице ее руководителя;
- 2) каждым членом бригады.

Тест № 14. Размер ущерба, причиненного порчей мясных полуфабрикатов, определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день:

- 1) причинения ущерба;
- 2) обнаружения ущерба работодателем;
- 3) взыскания ущерба;
- 4) завершения ревизии или инвентаризации.

Тест № 15. Работодатель несет ответственность за задержку выдачи заработной платы:

- 1) при наличии своей вины;
- 2) независимо от наличия вины;
- 3) при наличии злого умысла;
- 4) за умышленные действия.

Тест № 16. Согласно положениям ТК РФ, размер денежной компенсации за задержку заработной платы может быть повышен:

- 1) трудовым договором;
- 2) коллективным договором;
- 3) отраслевым соглашением.

ГЛАВА 22. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

§ 22.1. Особенность регулирования труда женщин

В соответствии со ст. 251 Трудового кодекса РФ особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Законодательством о труде для всех работающих женщин предусмотрено ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

В настоящее время перечень работ, на которых запрещено применение труда женщин, включает 456 видов работ и профессий более чем в ста отраслях и подотраслях экономики. «Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение

труда женщин» утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации 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». Работодатель может применять труд женщин на перечисленных профессиях и должностях, но только при условии создания безопасных условий труда. Этот факт должен быть подтвержден результатами аттестации рабочих мест и положительным заключением государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъектов Российской Федерации. Кроме того, в Перечне указаны должности руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается применение женского труда в виде исключения.

Правительством РФ также утверждены предельно допустимые нормы нагрузки для женщин при подъеме и перемещении тяжестей.

Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) допускается до 10 кг; подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – 7 кг; величина динамической работы, совершаемой в течение каждого часа рабочей смены, не должна превышать: с рабочей поверхности 1 750 кг, с пола – 875 кг.

Для работающих беременных женщин законодательством устанавливаются дополнительные льготы – запрещается их направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

В соответствии со ст. 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

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

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, согласно ст. 261 ТК РФ, не допускается за

исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания времени беременности.

Также не допускается расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3 лет, с одинокими матерями, имеющими детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

§ 22.2. Особенности правового регулирования труда работников, имеющих детей

Трудовым кодексом РФ для всех работников, имеющих детей, предусматриваются дополнительные преимущества и гарантии.

В соответствии со ст. 254 ТК РФ женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ).

По заявлению женщины или лиц, указанных выше, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). При этом лицо, ухаживающее за ребенком, имеет право работать в режиме неполного рабочего времени или на дому.

В соответствии со ст. 257 Трудового кодекса РФ работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 90 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Согласно ст. 258 ТК РФ, при наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Такие же гарантии предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, согласно ст. 261 ТК РФ, не допускается (за исключением увольнения в связи с ликвидацией предприятия либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом; в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением; ввиду неоднократного неисполнения своих трудовых обязанностей представлениями подложных документов при заключении трудового договора).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Трудовое право Российской Федерации производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

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

Согласно статье 263 ТК РФ, работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

В соответствии со ст. 264 Трудового кодекса РФ гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочные работы, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются и на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

§ 22.3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

В соответствии со ст. 265 ТК РФ лицам в возрасте до восемнадцати лет запрещается работать на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

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

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

«Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (далее Перечень) утвержден в соответствии со ст. 10 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» постановлением Правительства Российской Федерации от 23 февраля 2000 г. № 163. Он включает 2 198 видов работ и профессий. Применение труда лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики и организационно-правовой формы собственности организации. При прохождении производственной практики учащиеся учреждений профессионального образования, достигшие возраста шестнадцати лет, могут находиться на работах, включенных в Перечень, не более четырех часов в день при условии строгого соблюдения на этих работах санитарных правил, в т.ч. по охране труда, и других норм. Разрешение не распространяется на следующие виды работ: работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные, подземные, подводные работы.

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается при условии достижения работником к моменту окончания обучения возраста восемнадцати лет.

Работодатель может применять труд лиц моложе восемнадцати лет на работах, включенных в Перечень, в том случае, если созданы безопасные

условия труда, что должно быть подтверждено результатами аттестации работников.

В соответствии со ст. 266 Трудового кодекса РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (обследованию).

Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

В соответствии со ст. 268 Трудового кодекса РФ запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, работ, должностей, устанавливаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Одновременно Трудовой кодекс РФ (ст. 269) устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора с работником в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) помимо соблюдения общего порядка, опускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет устанавливаются исходя из общих норм выработки, пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 270 ТК РФ).

Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и общеобразовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет при повременной оплате труда заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной

ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств. Всё это оговорено в ст. 271 Трудового кодекса РФ.

§ 22.4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиальных исполнительных органов

В соответствии со ст. 273 Трудового кодекса РФ руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, учредительными документами организации, трудовым договором.

В соответствии со ст. 275 ТК РФ трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации (ст. 276 ТК РФ).

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями.

Основания прекращения трудового договора с руководителем организации не отличаются от оснований прекращения с обычными работниками, но в соответствии со ст. 278 ТК РФ имеются дополнительные основания:

- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей.

Изложенные выше особенности регулирования труда руководителя организации, согласно ст. 281 ТК РФ, распространяются на членов коллегиальных исполнительных органов данной организации, заключивших соответствующий трудовой договор.

§ 22.5. Особенности правового регулирования труда работников, работающих по совместительству

Статья 282 Трудового кодекса РФ дает легальное определение совместительства и принципов его осуществления.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

В соответствии со ст. 283 Трудового кодекса РФ при приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об

образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой настоящей статьи, не применяются в случаях, когда по основному месту работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 настоящего Кодекса или отстранен от работы в соответствии с частями второй или четвертой или четвертой статьи 73 настоящего Кодекса.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 285 Трудового кодекса РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работнику только по основному месту работы.

Другие гарантии, компенсации, предусмотренные ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 Трудового кодекса РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель предупреждает указанное лицо в письменной форме (ст. 288 ТК РФ).

§ 22.6. Особенности регулирования труда временных (на срок до двух месяцев) и сезонных работников

Работа по трудовому договору, заключенному на срок до двух месяцев, отличается следующими особенностями:

1) при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ);

2) работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме, не менее чем в двойном размере (ст. 290 ТК РФ);

3) работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета: два рабочих дня за месяц работы (ст. 291 ТК РФ);

4) работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, при необходимости досрочного расторжения трудового договора обязан в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня, а работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня. Кроме того, работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено иными федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ).

В соответствии со ст. 293 ТК РФ сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего шесть месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Условие о сезонном характере работ должно быть указано в трудовом договоре (ст. 294 ТК РФ).

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы (ст. 295 ТК РФ).

Работник, занятый на сезонных работах, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ).

§ 22.7. Особенности правового регулирования труда работников, работающих вахтовым методом

В соответствии со ст. 297 Трудового кодекса РФ вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод – это форма организации работы, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа в этом случае организуется по специальному режиму труда, как правило, при суммированном учете рабочего времени, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления другой производственной деятельности.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, либо в приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет работодателя общественных, иных жилых помещениях.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом. Эти ограничения оговорены в ст. 298 Трудового кодекса РФ.

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

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом

мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев (ст. 299 ТК РФ).

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год.

Учетный период охватывает всё рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период (ст. 300 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах, определяемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов, устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16

календарных дней.

В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности, и ряд других льгот.

§ 22.8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, а также надомников

В соответствии со ст. 303 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя. При этом работодатель – физическое лицо обязан:

- 1) оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- 2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- 3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок (ст. 304 ТК РФ).

Режим работы, порядок представления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК РФ (ст. 305).

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней. При этом работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, имеет право изменять определенные сторонами условия трудового договора только в случае, когда эти условия не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 306 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ст. 307 ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его

пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно рассматриваются в суде (ст. 308 ТК РФ).

Работодатель – физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном ТК РФ 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. Документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме.

Регулирование труда надомников имеет свои особенности.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На надомников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ.

Работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

§ 22.9. Особенности регулирования труда работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

В соответствии со ст. 313 ТК РФ государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантии и компенсаций, устанавливается Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральным законом (ст. 314 ТК РФ).

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления вправе за счет средств соответственно бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований устанавливать более высокие размеры районных коэффициентов для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных бюджетов. Нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации может быть установлен предельный размер повышения районного коэффициента, устанавливаемого входящими в состав субъекта Российской Федерации муниципальными образованиями.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом ст. 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

Суммы указанных расходов относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Работнику, уволенному из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (ст. 321 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный ст. 321 ТК РФ, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 322 ТК РФ).

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

В соответствии со ст. 323 ТК РФ для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Гарантии медицинского обслуживания для работников других организаций устанавливаются коллективными договорами.

Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других местностей, допускается при наличии у них медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из федерального бюджета) стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Организации, финансируемые из федерального бюджета, оплачивают также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника организации, финансируемой из федерального бюджета, и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, и членов их семей устанавливается Правительством Российской Федерации.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи только по основному месту работы работника.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

2) оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, – коллективными договорами, локальными нормативными

актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами (ст. 326 ТК РФ).

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и другие устанавливаются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 327 ТК РФ).

§ 22.10. Особенности регулирования труда работников транспорта

В соответствии со ст. 328 Трудового кодекса РФ работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится после обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования) в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд который непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта, с учетом мнения соответствующих общероссийского профсоюза и общероссийского объединения работодателей. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными ТК РФ (ст. 329 ТК РФ).

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется ТК РФ и положениями

(уставами) о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами (ст. 330 ТК РФ).

§ 22.11. Особенности регулирования труда педагогических работников

В соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении, а также переводу на должность научно-педагогического работника предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Конкурс на замещение должности научно-педагогического работника, занимаемой работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, проводится один раз в пять лет.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству или в создаваемые высшие учебные заведения до начала работы ученого совета – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;
- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Если работник, занимающий должность научно-педагогического работника по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, по результатам конкурса, не избран на должность или не изъявил желания участвовать в указанном конкурсе, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 4 ст. 336 ТК РФ.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научно-педагогического работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

До истечения срока избрания по конкурсу, предусмотренному частью третьей настоящей статьи, или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научно-педагогического работника может проводиться аттестация (ч. 2 ст. 81 ТК РФ). Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научно-педагогических работников, утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректора, проректора, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет.

С проректорами высшего учебного заведения заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета государственного или муниципального высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста семидесяти лет (ст. 332 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращение продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 335 ТК РФ).

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Российской Федерации.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. В настоящее время – 56 рабочих дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336 ТК РФ):

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности;
- 4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

§ 22.12. Особенности регулирования труда работников дипломатических и иных загранучреждений РФ

В соответствии со ст. 337 Трудового кодекса РФ отбор работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей производится специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок (ст. 338 ТК РФ).

При направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и

дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая работа (должность).

Условия труда и отдыха работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников установленных ТК РФ.

Минимальная продолжительность ежегодных дополнительных отпусков и условия их предоставления работникам, работающим в представительствах Российской Федерации за границей в странах с особыми (в том числе климатическими) условиями, а также перечень этих стран устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Порядок и условия установления дополнительных гарантий и выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения и оплаты труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом климатических и иных особых условий в стране пребывания (ст. 340 ТК РФ).

Прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

- 1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- 2) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- 3) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;
- 4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;
- 5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;
- 6) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;
- 7) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

При прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей по одному из оснований, предусмотренных частью второй настоящей статьи, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится в соответствии с ТК РФ (ст. 77). Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

§ 22.13. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

В соответствии со ст. 342 ТК РФ работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившим трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста восемнадцати лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции

Российской Федерации, ТК РФ и иным федеральным законам (ст. 345 ТК РФ).

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую, не запрещенную ТК РФ или иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В трудовой договор в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения определенных сторонами условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней.

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной ТК РФ нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями (ст. 345 ТК РФ).

С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в суде (ст. 348 ТК РФ).

§ 22.14. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

Трудовое законодательство устанавливает особенности регулирования трудовых отношений с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участие в спортивных соревнованиях по определенным видам спорта, а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществление руководства состязательной деятельностью для достижения спортивных результатов.

Трудовой договор со спортсменами может заключаться по соглашению сторон как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Помимо условий, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, в трудовой договор со спортсменом включаются следующие обязательные условия:

- обязанность работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера;
- обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанность спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанность спортсмена не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и проходить допинговый контроль;
- обязанность работодателя обеспечить страхование жизни и здоровья спортсмена.

Помимо оснований, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:

- спортивная дисквалификация спортсмена;
- требование общероссийской спортивной федерации по соответствующему виду спорта. Дополнительными основаниями расторжения трудового договора со спортсменами являются:
 - спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
 - использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и методов, выявленных при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

Дидактическая единица

Тест № 1. Трудовой кодекс РФ:

- 1) определяет круг отношений, регулируемых трудовым законодательством;
- 2) позволяет решать некоторые вопросы, относящиеся к трудовым отношениям, с помощью гражданского права;
- 3) распространяется на военнослужащих и служащих органов внутренних дел;
- 4) закрепляет договорный метод регулирования трудовых отношений;
- 5) предоставляет профессиональным союзам широкие полномочия в сфере установления и применения условий труда;
- 6) впервые легально закрепляет принципы трудового права.

Тест № 2. *Трудовое законодательство в области регулирования труда отдельных категорий относится к:*

- 1) исключительной компетенции Правительства РФ;
- 2) исключительной компетенции субъектов РФ;
- 3) совместной компетенции РФ и субъектов РФ.

Тест № 3. *Специальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, являются:*

- 1) Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
- 2) Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- 3) Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ»;
- 4) Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 5) Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- 6) Постановление Правительства РФ «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей».

Тест № 4. *Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами _____ права:*

- 1) трудового;
- 2) гражданского;
- 3) административного;
- 4) предпринимательского.

Тест № 5. *Особенности труда отдельных категорий могут рассматриваться в:*

- 1) одном аспекте – как отрасль права;
- 2) двух аспектах – как отрасль права и как отрасль законодательства;
- 3) трех аспектах – как отрасль права, как отрасль законодательства и как наука;
- 4) четырех аспектах – как отрасль права, как отрасль законодательства, как наука и как учебная дисциплина.

Тест № 6. *Дополнительным основанием расторжения трудового договора со спортсменами может быть:*

- 1) опоздание на учебно-тренировочное мероприятие без уважительных причин;
- 2) спортивная дисквалификация на срок 6 и более месяцев;
- 3) нарушение устава спортивного общества;

4) непримиримые разногласия с тренером по поводу методики тренировок.

ГЛАВА 23. Защита трудовых прав и свобод

§ 23.1. Способы защиты трудовых прав и свобод

Трудовой кодекс РФ (ст. 352) содержит перечень основных способов защиты прав и свобод. К ним относятся:

1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

3) самозащита работниками трудовых прав и свобод;

4) судебная защита.

Законодатель самозащиту работниками трудовых прав и свобод ставит на первое место, но эта психологическая установка пока еще вопрос будущего. Основная масса работников в России считает, что в нашей стране с ее прочно укоренившимися традициями государственного управления, наиболее надежной должна быть защита, которую обеспечивает государство в лице своих органов (Федеральной инспекции труда; органов, осуществляющих надзор за соблюдением условий труда и безопасности в ряде отраслей промышленности; федеральных органов надзора России).

Государство принимает на себя защиту интересов обеих сторон трудовых отношений в той сфере, которая сопряжена, как правило, со значительными материальными затратами, поскольку создание безопасных условий труда, организация надлежащего уровня охраны труда на предприятии, снижение уровня профессиональной заболеваемости требуют значительных финансовых затрат на обновление и совершенствование основных производственных фондов. В связи с этим ст. 226 ТК РФ определяет, что финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется путем разработки и реализации целевых программ (федеральных, отраслевых, территориальных), финансируемых из бюджетов всех уровней, внебюджетных источников, штрафов, взимаемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, добровольных взносов организаций и физических лиц.

Защищать интересы работника в сфере профессиональной деятельности призваны профсоюзные организации. Однако их деятельность распространяется преимущественно на лиц, являющихся членами профсоюзов, или на тех работников, кто, не будучи членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы.

Механизм самозащиты пока плохо отработан и не укоренился в сознании работников, а вот способ судебной защиты находит всё большее применение гражданами.

В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения

работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 380 ТК РФ работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

В случае, если работодатель либо его представители настаивают на использовании труда работника на рабочем месте или в условиях труда, которые не предусмотрены трудовым договором с ним и в которых работник отказывается выполнять трудовые функции, он может начать процедуру индивидуального трудового спора, обратиться по поводу его рассмотрения в комиссию по трудовым спорам или в суд (ст. 382 ТК РФ).

§ 23.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

§ 23.3. Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности и задачи

В соответствии со ст. 354 ТК РФ **Федеральная инспекция труда** – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью Федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Деятельность Федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК РФ).

Основными задачами Федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задачи Федеральной инспекции труда сформулированы также в ст. 355 ТК РФ.

§ 23.4. Основные полномочия Федеральной инспекции труда

В соответствии с возложенными на нее задачами Федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении

виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

§ 23.5. Основные права государственных инспекторов труда

В соответствии со ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

§ 23.6. Обязанности государственных инспекторов труда

В соответствии со ст. 358 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей – физических лиц и работодателей – юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК РФ).

Порядок проведения проверок должностными лицами Федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации (ст. 360 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведение проверок в назначенное время;
- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд. Решение государственного инспектора труда может быть обжаловано в суд.

§ 23.7. Взаимодействие органов Федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и другими организациями

В соответствии со ст. 365 ТК РФ Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, выполняющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

Трудовой Кодекс РФ предусматривает значительное число надзорно-контрольных органов, полномочных осуществлять деятельность по инспектированию предприятий и организаций в части вопросов, касающихся соблюдения законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы использования рабочей силы на предприятиях. Координация работы всех участвующих в ней исполнителей по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, возложена на Федеральную государственную инспекцию труда.

§ 23.8. Специализированные государственные надзоры

В соответствии со ст. 366 ТК РФ государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и

на некоторых объектах осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, который вправе следить за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности. Это федеральный горный и промышленный надзор (Ростехнадзор).

В соответствии со ст. 367 ТК РФ государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей. Это государственный энергетический надзор (Госэнергонадзор).

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения (ст. 368 ТК РФ). Это санитарно-эпидемиологическая служба Российской Федерации.

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по контролю и надзору в сфере безопасности при использовании атомной энергии (ст. 369 ТК РФ). Это федеральный надзор России за ядерной и радиационной безопасностью (Госатомнадзор).

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

При исполнении обязанностей по надзору за соблюдением правил по безопасному ведению работ работниками федеральных органов исполнительной власти, ведающих надзором, независимы и подчиняются только закону.

§ 23.9. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

1) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

5) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

6) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

8) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

9) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

10) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

11) принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

12) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

13) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

§ 23.10. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

В соответствии со ст. 377 ТК РФ законодатель обязал работодателя оказывать содействие деятельности выбранных профсоюзных органов.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Кроме того, увольнение с работы работников, избранных в органы первичной профсоюзной организации, осуществляется по правилам, особо прописанным в ТК РФ ст. 374, 376).

Дидактическая единица

Тест № 1. *Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства входит в _____ часть:*

- 1) Вводную;
- 2) Общую;
- 3) Особенную.

Тест № 2. *Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства распространяются на территории:*

- 1) Российской Федерации;
- 2) Центрального федерального округа;
- 3) г. Москвы;
- 4) Центрального административного округа г. Москвы.

Тест № 3. Целями надзора за соблюдением трудового законодательства являются установление _____, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей:

- 1) гарантии трудовых прав и свобод граждан;
- 2) государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- 3) юридических гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- 4) государственных гарантий трудовых прав, свобод и законных интересов граждан.

Тест № 4. Положения ст. 379 Трудового кодекса РФ отражают _____ правового регулирования труда:

- 1) единство форм самозащиты;
- 2) унификацию;
- 3) дифференциацию;
- 4) единство и дифференциацию форм самозащиты трудовых прав.

Тест № 5. Формой самозащиты трудовых прав является:

- 1) отказ от выполнения работы;
- 2) забастовка;
- 3) обращение в Федеральную инспекцию труда;
- 4) предъявление требований;
- 5) созыв общего собрания;
- 6) выдвижение требований;
- 7) обращение в органы прокуратуры.

Тест № 6. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют:

- 1) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- 2) Верховный Суд РФ, суды субъектов РФ;
- 3) Минздравсоцразвития РФ;
- 4) Федерация независимых профсоюзов России;
- 5) Федеральная инспекция труда.

Тест № 7. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства осуществляют:

- 1) органы службы занятости;
- 2) органы Роструда;
- 3) Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры;
- 4) органы трудового надзора РФ.

Тест № 8. В ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ находится:

- 1) Федеральная служба по труду и занятости;
- 2) Федеральная инспекция труда;
- 3) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- 4) Ростехнадзор.

Тест № 9. Санитарно-эпидемиологический надзор в РФ осуществляет:

- 1) Роструд;
- 2) Роспотребнадзор;
- 3) Федеральное медико-биологическое агентство;
- 4) Федеральная служба по надзору в сфере природопользования.

Тест № 10. *Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:*

- 1) Министерством здравоохранения и социального развития РФ;
- 2) Правительством РФ;
- 3) Президентом РФ.

Тест № 11. *Осуществляя надзор за соблюдением трудового законодательства, прокурор вправе:*

- 1) принести протест;
- 2) внести представление;
- 3) направить предостережение;
- 4) вынести определение;
- 5) подать заявление в суд;
- 6) направить предупреждение.

Тест № 12. *Принципы деятельности Федеральной инспекции труда закреплены:*

- 1) в ТК РФ;
- 2) в положении о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ;
- 3) в ФЗ от 08 августа 2001 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)».

Тест № 13. *Государственный инспектор труда имеет право:*

- 1) отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда;
- 2) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях;
- 3) рассматривать индивидуальные трудовые споры;
- 4) предъявлять работодателям предписания о восстановлении нарушенных прав.

Тест № 14. *Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнении ими условий коллективных договоров и соглашений и выявлении нарушений вправе обратиться к работодателю:*

- 1) с требованием об устранении выявленных нарушений;
- 2) с представлением об устранении нарушений трудового законодательства;
- 3) с предложением устранить выявленные нарушения.

Тест № 15. *Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнении условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов вправе создавать:*

- 1) надзорные инспекции труда профсоюзов;
- 2) контрольные инспекции труда профсоюзов;
- 3) правовые инспекции труда профсоюзов;
- 4) наблюдательные инспекции труда профсоюзов;
- 5) технические инспекции труда профсоюзов.

Тест № 16. *Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:*

- 1) в прокуратуру;
- 2) в суд;
- 3) соответствующему руководителю по подчиненности;
- 4) главному инспектору труда РФ.

Тест № 17. Профсоюзный инспектор труда имеет право:

- 1) проводить независимую экспертизу условий труда;
- 2) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- 3) изымать для анализа образцы используемых, обрабатываемых материалов и веществ;
- 4) получать информацию от руководителей организации о состоянии условий и охраны труда;
- 5) предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 6) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производств в качестве независимых экспертов;
- 7) выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда.

Тест № 18. Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:

- 1) обжаловать принятый локальный нормативный акт;
- 2) инициировать процедуру трудового спора;
- 3) обратиться в правовую инспекцию труда профсоюзов;
- 4) обратиться в прокуратуру либо суд;
- 5) обратиться в инспекцию по труду.

Тест № 19. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, по окончании срока их полномочий действуют в течение:

- 1) одного года;
- 2) двух лет;
- 3) трех лет.

Тест № 20. Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций в пользование как минимум одно помещение, если численность работников организации:

- 1) не превышает 100 человек;
- 2) превышает 100 человек;
- 3) превышает 150 человек.

ГЛАВА 24. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

§ 24.1. Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров

Статьей 37 Конституции РФ признается право гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием

установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых и иных социальных прав работников в сфере трудовых и иных отношений, которые являются непосредственным поводом и причиной возникновения конфликта.

Трудовые споры – это не урегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником и работодателем по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового и иного социального законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. в орган, уполномоченный государством принять юридически обязательное для сторон решение. Так, например, трудовыми спорами считаются разногласия о переводе работника на другую работу, увольнении и т.д.

В разрешении разногласий между работником и работодателем следует различать две стадии:

- непосредственные переговоры сторон (с участием или без участия представителей работника, например, профсоюзы) в связи с возникшими разногласиями;

- разрешение трудового спора юрисдикционным органом (КТС, суд т.д.).

Трудовые споры возникают либо в силу каких-либо действий в процессе применения норм трудового права, либо права, либо в силу бездействия, т.е. неисполнения требований нормативных актов.

Трудовые споры можно классифицировать в зависимости от характера спорного правоотношения на:

- трудовые споры, имеющие материальный характер;

- трудовые споры, имеющие нематериальный характер. Законодательство о труде предусматривает разрешение трех видов трудовых споров:

- между работником и работодателем по поводу применения действующих условий труда;

- между работников и работодателем по поводу установления новых или изменения действующих условий труда;

- между профсоюзным комитетом и работодателем по поводу установления новых или изменения действующих условий труда.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

§ 24.2. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Принципы трудового права – это закрепленные в законодательстве основополагающие начала, выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Трудовые споры рассматриваются при наличии следующих принципов.

Обеспечение защиты трудовых прав сторон трудового договора, который предусматривает создание такой системы рассмотрения трудовых споров, при которой участники трудовых отношений имеют возможность обратиться в соответствующие органы в максимально удобном варианте.

Следующий принцип – это принцип равенства сторон при рассмотрении трудовых споров, при котором стороны обязаны соблюдать и выполнять требования законодательства о труде.

Принцип доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры, означает, что упрощается процедура сбора доказательств и сокращаются сроки их рассмотрения.

Обеспечением законности при разрешении споров является реализация более общего принципа осуществления правосудия и органы, рассматривающие споры, должны руководствоваться только законами и иными нормативными правовыми актами.

Принцип обеспечения гласности при разрешении споров означает открытость заседаний, где рассматривается трудовой спор, и возможность присутствия на них всех заинтересованных и желающих лиц.

§ 24.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров устанавливается ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 383 ТК РФ). В случае возникновения трудового спора в соответствии со ст. 384 ТК РФ создается комиссия по трудовым спорам. Она образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по

трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу (ст. 390 ТК РФ).

§ 24.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

В соответствии со ст. 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству, и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) работодателя – о возмещении работникам ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1) об отказе в приеме на работу;

2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки ст. 392 ТК.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в случаях, предусмотренных ст. 394 ТК РФ, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ).

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК РФ).

§ 24.5. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, которое приравнивается к исполнительным документам. Работник вправе обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Комиссия по трудовым спорам организации решает споры по вопросам:*

- 1) об установлении норм труда, должностных окладов и тарифных ставок;
- 2) о законности применения дисциплинарных взысканий;
- 3) о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 4) о восстановлении работника на работе в результате незаконного увольнения.

Тест № 2. *Исковыми являются трудовые споры, которые возникают в связи с:*

- 1) установлением и изменением условий труда;
- 2) применением нормативных актов, соглашения и трудового договора;
- 3) установлением новых условий труда и быта;
- 4) изменениями действующих условий труда.

Тест № 3. *Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о восстановлении на работе в:*

- 1) течение одного года после незаконного увольнения;
- 2) течение одного месяца со дня выдачи трудовой книжки;
- 3) течение трех месяцев со дня выдачи трудовой книжки;
- 4) срок не более 3-х месяцев со дня вручения копии приказа об увольнении.

Тест № 4. *Органом, участвующим в рассмотрении трудового спора, является:*

- 1) прокуратура;
- 2) мировой суд;
- 3) трудовой арбитраж;
- 4) районный суд;
- 5) мировой суд.

Тест № 5. *В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:*

- 1) работодатель;
- 2) работник;
- 3) прокурор;
- 4) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

Тест № 6. *Является ли КТС обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров:*

- 1) да;
- 2) нет?

Тест № 7. *Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по*

трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- 1) 10 календарных дней;
- 2) 7 календарных дней;
- 3) 10 рабочих дней;
- 4) 10 дней.

Тест № 8. КТС образуется:

- 1) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- 2) в религиозных организациях;
- 3) в структурных подразделениях организации.

Тест № 9. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- 1) КТС;
- 2) мировым судом;
- 3) районным судом;
- 4) вышестоящим в порядке подчиненности органом;
- 5) правовым профсоюзным инспектором;
- 6) государственным инспектором труда;
- 7) примирительной комиссией;
- 8) руководителем организации.

Тест № 10. КТС образуется по инициативе:

- 1) представительного органа работников;
- 2) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3) руководителя организации;
- 4) работника, у которого возник конфликт с работодателем;
- 5) заместителя руководителя организации;
- 6) работодателя – физического лица.

Тест № 11. КТС избирает из своего состава:

- 1) инспектора по делопроизводству;
- 2) исполнителя решений КТС;
- 3) председателя;
- 4) заместителя председателя;
- 5) секретаря комиссии.

Тест № 12. КТС рассматривает споры:

- 1) о выдаче трудовой книжки;
- 2) о правомерности отстранения от работы;
- 3) об изменении даты перевода в другой цех;
- 4) о взыскании стоимости невозвращенного работником в конце смены рабочего инструмента.

Тест № 13. Срок для обращения в КТС составляет:

- 1) для работодателя – три месяца;
- 2) для работника – два месяца;
- 3) для работника – один месяц;
- 4) для работника – три месяца;
- 5) для работодателя – один месяц.

Тест № 14. КТС рассматривает индивидуальные споры:

- 1) в свободное для работника время;
- 2) по субботам и воскресеньям;

3) в рабочее для работника время;

4) в обеденный перерыв.

Тест № 15. *КТС принимает решение:*

1) большинством голосов присутствующих на заседании;

2) квалифицированным большинством голосов присутствующих на заседании;

3) тайным голосованием.

Тест № 16. *КТС правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует:*

1) равное количество членов, представляющих работодателя и работников;

2) не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников;

3) абсолютного большинства представителей работников и работодателя.

Тест № 17. *Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному приставу-исполнителю для исполнения решения КТС в принудительном порядке в течение:*

1) трех месяцев со дня получения удостоверения;

2) одного месяца со дня получения удостоверения;

3) любого времени – срок не установлен.

Тест № 18. *Обжаловать решение КТС вправе:*

1) работник;

2) работодатель;

3) выборный профсоюзный орган;

4) прокурор;

5) инспектор труда.

Тест № 19. *В районном суде рассматриваются споры по заявлениям работников о:*

1) переводе на более легкую работу в связи с медицинским заключением;

2) незаконном отстранении;

3) разглашении персональных данных работника среди работников структурного подразделения;

4) признании увольнения по собственному желанию незаконным;

5) неправомерности увольнения за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, например, за разглашение охраняемой работником государственной тайны;

6) восстановлении на работе.

Тест № 20. *Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленному исполнению, т.е. работодатель обязан восстановить работника:*

1) после вынесения решения суда;

2) после вступления решения суда в законную силу;

3) в день вынесения решения суда;

4) немедленно.

Тест № 21. *В случае признания увольнения незаконным районный суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение:*

1) по собственному желанию;

2) соглашению сторон;

3) сокращению численности или штата работников.

Тест № 22. *Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора в период рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение:*

- 1) по истечении срока трудового договора;
- 2) по соглашению сторон;
- 3) по собственному желанию;
- 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

ГЛАВА 25. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

§ 25.1. Понятие и этапы разрешения коллективного трудового спора

Согласно ст. 398 ТК РФ **коллективный трудовой спор** – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ).

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального

предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ).

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом (ст. 401 ТК РФ).

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ).

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Посредник приглашается в течение 3-х дней. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ст. 403 ТК РФ).

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником (ст. 404 ТК РФ).

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной

власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

В урегулировании коллективных трудовых споров могут принимать участие государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 407 ТК РФ).

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

- производит уведомительную регистрацию 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 ч. 1 и 2 ст. 413 настоящего Кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

- содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
- ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
- организует подготовку трудовых арбитров.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

- производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;

- содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

- 1) проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

- 2) выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

- 3) оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

- 4) организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по урегулированию коллективных трудовых споров взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

§ 25.2. Порядок объявления забастовки

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации в России признается право работников на забастовку. **Забастовка** – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Право на забастовку, согласно ст. 409 ТК РФ, возникает в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон

силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Представители работодателей не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора (ст. 410 ТК РФ).

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- 1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- 2) дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть

начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

4) предложение по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ТК РФ.

Забастовку возглавляет представительный орган работников (ст. 411 ТК РФ).

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским

профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Его решение, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

В случае необеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

§ 25.3. Незаконные забастовки

В соответствии со ст. 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных,

противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных в ТК РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Положения о незаконных забастовках сосредоточены в ст. 413 ТК РФ.

§ 25.4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки и разрешением коллективного трудового спора

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных в ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ (ст. 414 ТК РФ).

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается **локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

§ 25.5. Ответственность сторон трудового договора за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины (ст. 417 ТК РФ). Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Дидактическая единица

Тест № 1. Органом, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора, является:

- 1) прокуратура;
- 2) мировой судья;
- 3) трудовой арбитраж;
- 4) суд.

Тест № 2. *Примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:*

- 1) в примирительной комиссии;
- 2) с участием посредника и в трудовом арбитраже;
- 3) в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже;
- 4) в примирительной комиссии, трудовом арбитраже;
- 5) с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Тест № 3. *Срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии:*

- 1) установлен ТК РФ;
- 2) определяется соглашением сторон;
- 3) установлен законодателем и может быть продлен по соглашению сторон.

Тест № 4. *Примирительная комиссия состоит:*

- 1) из представителей сторон;
- 2) из представителей сторон и представителя государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 3) из представителей сторон и представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

Тест № 5. *Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:*

- 1) решением;
- 2) постановлением;
- 3) протоколом.

Тест № 6. *При недостижении сторонами соглашения о кандидатуре посредника:*

- 1) кандидатура посредника утверждается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 2) стороны приступают к переговорам о создании трудового арбитража;
- 3) рассмотрение коллективного трудового спора приостанавливается на срок, определяемый сторонами.

Тест № 7. *Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием:*

- 1) решения;
- 2) постановления;
- 3) определения;
- 4) протокола.

Тест № 8. *Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже завершается принятием:*

- 1) постановления;
- 2) решения;
- 3) определения;
- 4) протокола;
- 5) соглашения.

Тест № 9. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- 1) краевым, областным судом;
- 2) судом субъекта РФ;
- 3) районным (городским) судом;
- 4) верховным судом республики;
- 5) арбитражным судом.

Тест № 10. Заявление о признании забастовки незаконной подает:

- 1) работодатель;
- 2) государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 3) прокурор;
- 4) орган исполнительной власти субъекта РФ.

Тест № 11. Локаут – это увольнение работников:

- 1) по собственному желанию;
- 2) по инициативе работодателя;
- 3) по инициативе работодателя в связи с их участием в* коллективном трудовом споре или в забастовке.

Тест № 12. Решение об объявлении забастовки принимается:

- 1) собранием работников организации;
- 2) собранием работников обособленного структурного подразделения;
- 3) объединением профессиональных союзов;
- 4) собранием работников, работающих у работодателя – физического лица.

Тест № 13. Предупредительная забастовка объявляется:

- 1) продолжительностью на два часа;
- 2) продолжительностью на один рабочий день;
- 3) продолжительностью на один час;
- 4) после начала работы примирительной комиссии;
- 5) в процессе работы посредника;
- 6) после завершения работы примирительной комиссии;
- 7) в любое время после начала рассмотрения коллективного трудового спора;
- 8) один раз;
- 9) неоднократно.

ГЛАВА 26. Юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства

§ 26.1. Понятие юридической ответственности

В соответствии со ст. 419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном вышеуказанным Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Особенности применения норм гражданского

законодательства применяются в трудовых отношениях с учетом особенностей труда и специфики занимаемой должности.

Так, например, ст. 277 ТК РФ предусматривает ответственность руководителя в виде возмещения организации убытков (в случаях, предусмотренных федеральным законом), при которой расчет убытков осуществляется по нормам, содержащимся в гражданском законодательстве.

Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний и не возмещенный в полном объеме по социальному страхованию, влечет ответственность работодателя по нормам гражданского права (ст. 184 ТК РФ).

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства, правил и норм по охране труда, привлекаются к административной ответственности в соответствии с КоАП РФ (ст. 362 ТК РФ).

§ 26.2. Виды юридической ответственности

В соответствии со ст. 419 ТК РФ применяются следующие виды юридической ответственности.

1. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав женщин, воспитывающих детей. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав беременных женщин впервые была определена в постановлении ВЦИК и СНК СССР от 27 июня 1936 г., а 10 мая 1937г. в УК РСФСР была включена статья об ответственности за отказ в приеме женщин на работу и за снижение им заработной платы по мотивам беременности.

Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г. защищает под угрозой санкций увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам, или дискриминации ввиду семейного положения при увольнении.

ТК РФ ввел реальные гарантии для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Общественная опасность рассматриваемого преступления состоит в том, что оно посягает на общественные отношения, регулирующие охрану материнства и детства, а также равенство прав и свобод мужчин и женщин во всех сферах деятельности.

2. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Основными нарушениями законодательства о труде, которые предусматривают административную ответственность, являются нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ.), нарушение обязательств по коллективному договору, и не выполнение его условий (ст. 5.31–5.34) КоАП РФ и другие нормы, которые предусматривают наложение административного штрафа либо дисквалификацию.

3. Дисциплинарная ответственность. Данный вид ответственности наступает за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей и предусматривает дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора или увольнения. Дисциплинарные взыскания налагаются в соответствии с требованиями ст. 192–195 ТК РФ.

4. Гражданско-правовая ответственность. Такая ответственность наступает, например, по правилам ст. 90 ТК РФ, когда речь идет об

ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. Следует отметить, что взыскание убытков как мера наказания в трудовых отношениях встречается довольно редко.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Нарушение работодателем установленного требования о запрете локаута влечет:*

- 1) гражданско-правовую ответственность;
- 2) административную ответственность;
- 3) уголовную ответственность.

Тест № 2. *Необоснованный отказ от заключения коллективного договора представителями работников:*

- 1) влечет дисциплинарную ответственность;
- 2) административную ответственность;
- 3) материальную ответственность;
- 4) не влечет правовой ответственности.

Тест № 3. *Уклонение лица, представляющего работодателя, от участия в переговорах об изменении коллективного договора влечет:*

- 1) дисциплинарную ответственность;
- 2) административную ответственность;
- 3) гражданско-правовую ответственность.

Тест № 4. *Юридическая ответственность работодателя за невыплату заработной платы наступает по нормам:*

- 1) ТК РФ;
- 2) ГК РФ;
- 3) УК РФ;
- 4) КоАП РФ.

Тест № 5. *Необоснованный отказ работодателя в приеме на работу беременной женщины влечет _____ ответственность:*

- 1) уголовную;
- 2) административную;
- 3) материальную;
- 4) дисциплинарную;
- 5) ответственность не предусмотрена.

Тест № 6. *Необоснованный отказ в приеме на работу женщины, имеющей ребенка-инвалида, влечет _____ ответственность:*

- 1) уголовную;
- 2) административную;
- 3) материальную;
- 4) дисциплинарную.

Тест № 7. *Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне, которые определяются в соответствии:*

- 1) с гражданским законодательством;
- 2) с трудовым законодательством.

Тест № 8. Дисквалификация как мера административного взыскания влечет за собой:

- 1) увольнение с работы;
- 2) освобождение от занимаемой должности;
- 3) отстранение от работы;
- 4) лишение возможности физического лица занимать руководящие должности по управлению юридическим лицом.

Тест № 9. Дисквалификация устанавливается на срок:

- 1) от одного года до трех лет;
- 2) от одного года до двух лет;
- 3) от шести месяцев до трех лет;
- 4) до трех лет.

ГЛАВА 27. Международно-правовое регулирование труда

§ 27.1. Понятие международно-правового регулирования труда и его субъекты

Международно-правовое регулирование труда представляет собой единое межгосударственное регламентирование наемного труда, основанное на ратифицированных нормах международных организаций и международно-правовых договорах. Это регулирование следует рассматривать как добровольно-обязательное и дополнительное к национально – государственному нормированию условий труда. В соответствии со ст. 15 Конституции РФ общепризнанные 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 предусмотрено Законом, то применяются правила международного договора». Тем самым Конституция предусмотрела применение международно-правовых норм о труде и в российском трудовом праве. Они теперь являются одним из существенных источников российского трудового права. В них воплотился мировой опыт по регулированию труда. Недаром акты МОТ называют *международными стандартами по регулированию труда*.

Международно-правовое регулирование труда – это установленная международными договорами (актами) система стандартов по регулированию труда, которые присоединившиеся к соответствующему международному договору (ратифицировавшие его) государства используют в национальном трудовом законодательстве. Система выработанных мировым опытом международно-правовых норм о труде представляет собой **Международный кодекс труда**.

Субъектами создания международных стандартов о труде являются ООН и ее специализированный орган – Международная организация труда (МОТ). Она существует с 1919 г. как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946-го – ООН. Членами МОТ являются 175 государств.

Трехсторонность (трипартизм) организации МОТ отличает ее от других международных организаций, оказывает существенное влияние на принятие и содержание ее конвенций и рекомендаций.

И те и другие принимаются Международной конференцией труда, созываемой ежегодно, на которой присутствуют не только по четыре делегата от стран – членов МОТ, но и их технические советники и наблюдатели. Международная конференция труда принимает международные трудовые нормы (в форме конвенций и рекомендаций), утверждает бюджет МОТ, шкалу взносов членов МОТ, раз в три года избирает Административный совет и членов Международного бюро труда.

Тема конференции определяется ежегодно Генеральным директором, который является исполнительным главой МОТ и Генеральным секретарем на конференции.

Исполнительным органом МОТ является административный совет Международного бюро труда, собирающийся четыре раза в год и рассматривающий программы деятельности МОТ. Он также построен по принципу трипартизма: 24 его члена представляют правительства, 12 – предпринимателей и 12 – трудящихся. Из 24 представляемых в нем государств 10 являются постоянными членами этого органа. Постоянный секретариат МОТ с исследовательским центром, издательством находится в Женеве (Швейцария). МОТ имеет и вспомогательные региональные органы, отраслевые комитеты, комитеты экспертов и т.д. Ее персонал в Женеве и разных странах насчитывает более 2 тыс. служащих разных национальностей. Они ведут исследовательскую работу, готовят доклады, конференции, проводят изучение вопросов на местах. МОТ публикует периодические издания, статистические материалы, доклады по вопросам труда, информирует об этом своих членов.

Устав МОТ указывает, что главной ее деятельностью является международное нормотворчество, т.е. создание международных трудовых стандартов. Более 372 международных актов (деклараций, конвенций и рекомендаций), составляющих Международный кодекс труда, охватывают такие вопросы, как занятость, безработица, охрана труда подростков, женщин, лиц с семейными обязанностями, продолжительность рабочего времени, охрана материнства, миграция в поисках работы, инспекция труда, упразднение принудительного труда, минимальные ставки зарплаты, производственный травматизм и профессиональные заболевания, равная оплата женского труда, взаимоотношения между трудящимися и администрацией. В Международный кодекс труда входит также ряд конвенций и рекомендаций по труду моряков, рыбаков, по труду на плантациях. Для принятия конвенции или рекомендации МОТ необходимо квалифицированное большинство, т.е. $\frac{2}{3}$ делегатов конференции, присутствующих на окончательном голосовании.

§ 27.2. Источники международного трудового права

Источниками международного трудового права или международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них – декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание

ООН уделяет социально-трудовым вопросам. В их развитие МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Но МОТ как специализированная по вопросам труда международная организация может принимать конвенции и рекомендации и по другим вопросам труда, не предусмотренным в актах ООН. Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда как юридическая международная основа для издания национальных норм трудового законодательства. При этом следует отметить, что из 300 международных актов о труде Россией ратифицированы менее 50. Все источники международно-правового регулирования труда имеют договорный характер.

Принимает эти акты высший орган МОТ – Генеральная конференция (ассамблея), собирающаяся ежегодно в Женеве.

Она построена по принципу трипартизма (т.е. два представителя от правительства страны – члена МОТ и по одному – от работников и работодателей, все четыре представителя голосуют самостоятельно).

Укажем на важнейшие источники международного трудового права, принятые ООН, и их содержание.

Устав ООН в ст. 55 предусматривает, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития.

Во Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст. 8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В статье 23 закреплены очень важные права человека: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Декларация закрепляет право на отдых, указывая, что *«каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск»*.

Все трудовые права Всеобщей декларации прав человека более развернуто закреплены ООН в 1966 г. в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, часть третья которого посвящена социально-трудовым правам. И в отличие от Декларации, которая не подлежит ратификации государствами, Международный пакт ООН подлежит ратификации присоединяющимися к нему государствами. Он был ратифицирован СССР, а следовательно, и Россией как его правопреемницей. Таким образом, указанные в нем основные трудовые права и их гарантии являются одной из приоритетных частей российского трудового права. Те его положения, которые прямо не включены в текст российских законов о труде, должны находить прямое их применение, поскольку в соответствии со ст. 15 Конституции РФ они приобретают значение российского трудового законодательства.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит в ст. 2–15 основные международные трудовые права и указывает на осуществление провозглашенных прав без всякой дискриминации по расе, цвету кожи, полу, языку, религии, политическим и иным убеждениям, национальному или социальному происхождению, имущественному положению, рождению или иным обстоятельствам (ст. 2), на обеспечение равного для мужчин и женщин права пользоваться экономическими, социальными и культурными правами. Статья 6 данного Пакта предусматривает, что участвующие в нем государства «признают право на труд, включающее право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается». В нем предусмотрены и меры, которые должны быть приняты участвующими в Пакте государствами в целях полного осуществления этого права: программы профессионально-технического обучения и подготовки, пути и методы достижения неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы. Конституция РФ закрепляет не только гарантии на труд, но и четко право на труд. Статья 7 Пакта ООН 1966 г. предусматривает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая в частности: а) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:

- справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности, без какого бы то ни было различия, причем женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины с равной оплатой за равный труд;

- удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;

- б) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- в) одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

- г) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Статья 8 Пакта довольно подробно предусмотрела право каждого пользоваться профсоюзными правами и защитой, включая право на забастовки. При этом в п. 3 этой статьи подчеркнута, что ничто не дает права государствам – участникам Конвенции МОТ 1948 г. о свободе ассоциаций и защите права на организацию принимать законодательство в ущерб гарантиям этой конвенции.

Международный пакт о гражданских правах, принятый ООН 19 декабря 1966 г. и ратифицированный нашей страной в 1976 г., также содержит некоторые международные трудовые права. Так, ст. 2 предусматривает равноправие граждан в гражданских (а следовательно, и трудовых) и политических правах без какого бы то ни было различия (по расе, языку, цвету кожи, полу и т.д.), ст. 25 – равное право граждан и возможность допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе. Статья 8 устанавливает, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду, при этом оговорено, что этот термин не охватывает труд в местах заключения, какую бы то ни было службу военного характера, службу, обязательную при

чрезвычайном положении или бедствии, угрожающих жизни или благополучию населения, работу по обыкновенным гражданским обязанностям.

Для нашего трудового права важен такой акт ООН, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной ассамблеей ООН 18 декабря 1979 г., ратифицированная СССР в 1980 г. Это не только международный билль о правах женщин, но и программа действий государств-участников в целях обеспечения гарантий этих прав. В ней закреплено понятие дискриминации в отношении женщин (ст. 1), ее осуждение во всех формах и обязательства государств-участников провести в национальном законодательстве для этого ряд мер (ст. 25). Не считаются дискриминационными специальные меры, направленные на охрану материнства (ст. 4). Данная Конвенция предусматривает ряд мер по ликвидации дискриминации женщин в области образования (ст. 10) и занятости (ст. 11), в том числе по причине замужества или материнства. Предусмотрено также, что все договоры и все другие частные документы любого рода, ограничивающие правоспособность женщин, являются недействительными.

§ 27.3. Международно-правовое регулирование занятости, заработной платы и охраны труда

Сравнительно новой сферой деятельности МОТ является ее Программа в области совершенствования методов управления предприятиями и повышения производительности труда, а также регулирования занятости. Конечная цель Программы МОТ по управлению предприятиями – способствовать развитию у руководителей предприятий более широкого подхода к своим обязанностям по обучению персонала и другим аспектам повышения производительности труда, усвоению руководителями техники управления современными предприятиями, методов руководства кадрами и развитию прогрессивных взглядов на взаимоотношения между администрацией и трудящимися. Важное значение имеет практическая работа экспертов МОТ по такому обучению, и особенно руководящего персонала, правилам техники безопасности и гигиены труда.

Основные задачи МОТ согласно ее уставу:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-бытовых проблем;
- разработка и принятие международно-трудовых норм для осуществления принятой политики;
- помощь странам – членам МОТ в решении проблем занятости и сокращения безработицы;
- защита трудовых прав человека, улучшение условий, охраны труда, взаимоотношений трудящихся с администрацией, разработка мер по особой защите в труде и занятости слабо социально защищенных групп населения.

К 2005 г. МОТ приняла более 210 конвенций и 240 рекомендаций (в России действуют менее 1/3 этих конвенций). Конвенции МОТ для страны, к ним присоединившейся путем их ратификации, обязательны для исполнения. МОТ контролирует это. Рекомендации МОТ не подлежат ратификации, но их значение в том, что они часто подробно разъясняют конвенции, дополняют их, а рекомендации МОТ по вопросам, не предусмотренным конвенциями, помогают в совершенствовании национального трудового законодательства. Многие

рекомендации просто дублируют конвенции, помогая тем странам, которые к соответствующей конвенции не присоединились.

Основные трудовые права человека были, как указывалось, закреплены актами ООН. Эти трудовые права конкретизируют акты МОТ, например, о запрете принудительного труда – Конвенция № 29 (1936 г.) и Конвенция № 105 (1957 г.). В Конвенции № 29 развернуто дается понятие принудительного труда, в Конвенции № 105 расширены меры по устранению принудительного труда, в т.ч. запрет его в качестве меры дисциплинарного взыскания.

Большое количество актов МОТ конкретизирует положения актов ООН о равноправии в труде и запрете дискриминации в труде и занятости (Конвенции № 100, 111 и 117 и др.).

Общие положения о занятости Пакта ООН 1966 г. и, в частности, о достижении государствами-участниками полной производительной занятости, конкретизированы в ряде конвенций и рекомендаций МОТ, относящихся главным образом к защите от безработицы слабо защищенных групп населения (инвалидов, женщин, молодежи, пожилых, трудящихся-мигрантов) или к определенным отраслям (сельскому хозяйству, рыболовству и др.). Так, Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) провозглашает активную политику государств в содействии полной продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения. Эти положения закреплены в российском Законе «О занятости населения в Российской Федерации». Конвенции № 2 и 88 обязывают создавать бесплатные органы (бюро) занятости для обеспечения полной занятости.

В ряде актов МОТ установлены критерии незаконного увольнения и предусмотрена защита от них. Так, Конвенция № 158 предусматривает, что увольнение возможно лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или признанием производства банкротом. Российская Федерация эту Конвенцию пока не ратифицировала, поскольку в российском законодательстве эти основания закреплены четче и яснее.

Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» еще в 1935 г. установила международный стандарт рабочей недели – 40 часов как нормальное рабочее время. Этот стандарт некоторые развитые страны, например Франция, по национальному законодательству сократили до 39 часов в рабочую неделю, а теперь она перешла на 35-часовую рабочую неделю. Сверхурочные работы, согласно актам МОТ (Рекомендация № 116), допускаются лишь в определенных случаях и пределах и подлежат дополнительной оплате.

Ежегодные оплачиваемые по среднему заработку отпуска установлены Конвенциями МОТ № 52 (1936 г.) и № 132 (1970 г.), согласно которым такой отпуск предоставляется не менее трех рабочих недель за каждый год работы. В стаж на отпуск засчитывается и болезнь, и отпуск по беременности и родам. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.) установила еженедельные выходные дни.

По вопросам заработной платы МОТ приняла ряд конвенций и рекомендаций, в основном они касаются установления государственного минимума зарплаты (Конвенция № 131, 1970 г.), равной оплаты за равноценный труд мужчины и женщины (Конвенция № 100, 1951 г.), охраны заработной платы

(Конвенция № 95, 1949 г.), обязывающая государства обеспечить систематическую выплату заработной платы).

Особенно много конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам охраны труда (техники безопасности и гигиены труда), в частности о запрете использования некоторых вредных веществ (белый фосфор, бензол и др.) в производстве, об охране труда детей и подростков, минимальном возрасте их допуска к отдельным видам труда, о запрете использования труда их и женщин на подземных работах, о медицинском освидетельствовании детей и подростков для выяснения их пригодности к труду в промышленности. Есть также акты, касающиеся охраны труда моряков, женщин, охраны материнства, ограничения подъема тяжестей и ряд других актов по защите трудящихся на производстве, технике безопасности и гигиене труда, защите от профессиональных заболеваний. Например, Конвенция № 193 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.) предусматривает меры по безопасности для работающих с механизмами, оборудованием, Конвенция № 148 (1977 г.) – меры по защите трудящихся от профессионального риска (т.е. профессионального заболевания), вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970 г.) направлена на профилактику таких несчастных случаев.

Ряд актов МОТ посвящен профсоюзам, их правам и правам на коллективные переговоры, например Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организации» (1948 г.), Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921 г.). Есть по этому вопросу и специальные акты (право на профсоюзы в сельском хозяйстве или, например, Конвенция № 151 о праве на объединения на государственной службе).

Ряд актов МОТ закрепляет международный бипартизм (трудящиеся и администрация) и трипартизм в коллективных социально-партнерских отношениях на уровне предприятий (Рекомендации № 94 и 129) и более высоких уровнях (Рекомендации № 113 и № 152 и Конвенция № 144).

Рекомендации № 130 посвящены порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Дидактическая единица

Тест № 1. *Международная организация труда (МОТ) принимает:*

- 1) соглашения;
- 2) резолюции;
- 3) конвенции;
- 4) договоры;
- 5) рекомендации.

Тест № 2. *Высшим органом МОТ является:*

- 1) Генеральная ассамблея;
- 2) парламентская ассамблея;
- 3) съезд участников;
- 4) генеральная конференция;
- 5) члены МОТ.

Тест № 3. Исполнительным органом МОТ является:

- 1) международная конференция труда;
- 2) административный совет;
- 3) международное бюро труда;
- 4) секретариат.

Тест № 4. Административный совет избирает:

- 1) председателя МОТ;
- 2) президента МОТ;
- 3) генерального директора МОТ;
- 4) генерального директора международного бюро труда.

Тест № 5. В структуре МОТ действует:

- 1) военный трибунал;
- 2) квазисудебный орган – административный трибунал;
- 3) международный суд;
- 4) международный трудовой суд;
- 5) международный трибунал.

Глоссарий терминов, используемых при решении тестовых заданий

А

Аккордно-сдельная система оплаты труда – оплата труда всего комплекса работ, а не отдельных операций.

Б

Безработный – трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, зарегистрирован в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Брак – продукция, изготовленная с нарушением или отступлением от стандартов и технических условий.

В

Ведомственные нормативные акты – нормативные акты министерств и ведомств.

Временные работники – работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев.

Временный перевод на другую работу в случае простоя – перевод на другую работу в той же организации или в другую организацию в случае временной приостановки работы по независящим от работника причинам.

Время отдыха – время, в течение которого работники в соответствии с законом и правилами внутреннего трудового распорядка (графиками сменности) освобождены от исполнения своих трудовых обязанностей.

Вынужденный прогул – время, в течение которого работник был лишен возможности работать по вине администрации данной организации.

Выходное пособие – денежная сумма, выплачиваемая работнику в предусмотренных законом случаях при прекращении трудового договора.

Г

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантийные выплаты – предусмотренные законодательством, коллективным и трудовым договором выплаты за время, когда работник в силу уважительных причин освобождается от выполнения обычных трудовых обязанностей (за время выполнения государственных обязанностей, воинской повинности и в других случаях).

Генеральное соглашение – двух- или трехстороннее соглашение, участниками которого могут выступать общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

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

График сменности – локальный нормативный акт, представляющий собой расписание выхода работника на работу с указанием продолжительности и чередования их рабочего времени и времени отдыха в течение суток, недели и других периодов.

Д

Дежурство – пребывание работника в организации по распоряжению администрации в нерабочее время в качестве ответственного за порядок и для оперативного решения неотложных вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей данного работника.

Дисквалификация – это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление организацией в иных случаях.

Дискриминация в сфере труда – ограничение в трудовых правах и свободах, а также получения преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, цвета кожи, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Дисциплинарное взыскание – предусмотренная законом мера принудительного воздействия, применяемая полномочным должностным лицом к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Должность – штатная единица в организации, определяющая трудовую функцию, а также права и обязанности работника.

Е

Ежегодный отпуск – время отдыха, предоставляемое за каждый рабочий год с сохранением места работы (должности) и заработной платы.

Ежедневный отдых (междусменный перерыв) – время между окончанием одного рабочего дня и началом следующего рабочего дня (смены).

3

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Закон – нормативный акт, принятый высшим представительным органом власти РФ или ее субъекта.

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

И

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Испытание при приеме на работу – проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

Источники трудового права – нормативные акты, регулирующие трудовые и иные общественные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.

К

Квалификация – степень и уровень профессиональных знаний, обученности и подготовки, необходимые для выполнения работы по определенной специальности.

Квотирование рабочих мест (квота) – определение минимальной численности лиц, подлежащих трудоустройству на данном предприятии, в процентах к среднесписочной численности работников.

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

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Командировка – поездка работника по распоряжению руководителя организации для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Командировочные расходы – расходы, понесенные работником во время командировки (суточные, расходы по проезду и найму жилого помещения).

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законодательством обязанностей.

Компенсационные выплаты – выплаты, имеющие целью возмещение работнику расходов, связанных с выполнением им трудовых обязанностей.

Компенсация за неиспользованный отпуск – денежная сумма, выплачиваемая работнику взамен неиспользованного им отпуска.

Косвенная сдельная система оплаты труда – оплата труда вспомогательных работников в зависимости от результатов труда обслуживаемых или основных работников

Л

Ликвидация организации – прекращение деятельности юридического лица по решению учредителей, суда или иных органов.

Локальные нормативные акты – нормативные акты предприятий: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.

Локаут – запрет на увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

М

Материальная ответственность – возмещение причиненного ущерба при исполнении трудовых обязанностей одной из сторон трудового договора другой стороне.

Метод трудового права – конкретные приемы и способы, с помощью которых осуществляется регулирование общественных отношений, характеризуются (отличаются) договорным характером, сочетанием централизованного и локального регулирования трудовых отношений, равенством и подчиненностью субъектов правоотношений, внесудебным порядком применения санкций и охраны прав, участием трудовых коллективов и профсоюзов в правовом регулировании трудовых отношений.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Н

Надомник – работник, заключивший трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому из материалов организации с использованием орудий и средств труда, также принадлежащих организации.

Нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок) – неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил).

Ненормированный рабочий день – это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению

своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Неполное рабочее время – это часть установленной нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленная по соглашению между работником и администрацией, которое подразделяется на неполный рабочий день либо неполную рабочую неделю.

Несоответствие занимаемой должности – неспособность работника качественно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией и другими локальными актами.

Несчастный случай на производства – внезапное повреждение здоровья при исполнении трудовых обязанностей и в других случаях, когда работник подлежал обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и за ним сохранялось место работы (должность).

Норма труда – установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях труда.

Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции.

О

Обеспечение занятости – комплекс социально-экономических и юридических гарантий, способствующих борьбе с безработицей, реализации всеми желающими своего права на труд, помощь нуждающимся в содействии при подыскании работы и трудоустройства.

Общая часть трудового права – совокупность норм трудового права, содержащая положения и правила, являющиеся базой (основой) всех остальных институтов трудового права.

Общее собрание (конференция) трудового коллектива – высший орган трудового коллектива, основная форма осуществления полномочий трудового коллектива.

Обязательные условия коллективного договора – конкретные обязательства сторон.

Основания возникновения трудовых отношений – заключение трудового договора, избрание на должность, избрание по конкурсу, назначение на должность или утверждение в должности, направление на работу в счет установленной квоты, судебного решения, фактического допущения работника к работе.

Особенная часть трудового права – совокупность норм трудового права, регулирующих определенные виды однородных отношений.

Отпуск – отдых установленной продолжительности с сохранением среднего заработка и места работы (должности).

Отпуск без сохранения заработной платы – кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, предоставляемый работнику по его заявлению, семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые социально-

экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

П

Перевод на другую работу – 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.

Перемещение на другое рабочее место в той же организации, местности – поручение работнику работы у того же работодателя в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Повременная система оплаты труда – оплата труда в соответствии с тарифной ставкой или должностным окладом за фактически отработанное время.

Подзаконные акты – нормативные акты, принятые органами исполнительной власти.

Подходящая работа – работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Полномочия трудового коллектива – закрепленные за ним законом определенные действия, в том числе права и обязанности по управлению предприятием, организацией и коллективом через механизм его самоуправления.

Поощрение – публичное оказание почета в форме установленной трудовым законодательством за добросовестный труд, либо трудовой подвиг, в том числе предоставление преимуществ и льгот в связи с достигнутыми успехами в труде.

Правовой статус субъекта – это его основное правовое положение как данного субъекта, закрепленное трудовым законодательством.

Предмет трудового права – отношения, регулируемые трудовым правом, т.е. трудовые отношения и производные от них отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.

Представители работников – профессиональные союзы и их объединения, иные профессиональные организации, предусмотренные уставами общероссийских межрегиональных профсоюзов.

Представителем работодателей является объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Предупреждение о расторжении трудового договора – обязательное условие расторжения по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора – окончание действия трудового договора по любым причинам и основаниям, предусмотренным законом.

Премия – дополнительное вознаграждение стимулирующего характера, выплачиваемое сверх установленного должностного оклада за успехи в работе.

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания либо насильственного воздействия.

Прогул – неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня).

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

Профессия – совокупность приобретенных работником специальных трудовых навыков, объединенных общим названием (например, врач, учитель, слесарь, столяр).

Профессиональный союз (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.

Процесс заключения трудового договора – прием трудящегося на работу в качестве работника.

Прямая сдельная система оплаты труда – оплата труда по сдельным расценкам в зависимости от количества произведенных изделий.

Р

Работа в ночное время – работа с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Работодатель – физическое лицо, либо юридическое лицо (организация), индивидуальный предприниматель, вступившие в трудовые отношения с работником.

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

Рабочее место – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Рабочий день – установленная в соответствии с законом норма продолжительности ежедневной работы.

Расторжение трудового договора – прекращение трудового договора по инициативе ее сторон, либо третьих лиц.

Расчетный листок – письменное извещение работника работодателем о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Региональное соглашение – двух- или трехстороннее соглашение, заключаемое на уровне субъектов Российской Федерации и административно-территориальных образований в их составе, участниками которых могут выступать соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей или иные уполномоченные работодателями представительные органы и орган представительной власти субъекта Российской Федерации.

С

Сверхурочная работа – работа, произведенная по распоряжению или с ведома администрации сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Сезонные работники – работники, принятые на работу на определенный период года (сезон), не превышающий, как правило, шести месяцев работы.

Сдельная расценка – размер оплаты за каждую операцию или изделие.

Сдельная система оплаты труда – оплата каждой единицы производственной продукции по сдельным расценкам с учетом норм выработки (норм времени).

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда – оплата труда, при которой продукция, произведенная сверх установленной нормы, оплачивается по повышенным расценкам.

Система заработной платы – способ исчисления размера вознаграждения, подлежащего выплате работникам, в соответствии с производственными затратами и результатами труда.

Система трудового права – система всей совокупности норм трудового права, составляющих предмет отдельных институтов трудового права.

Сменная работа – работа организации, при которой работники разделяются на несколько групп, и каждая группа производит работу поочередно в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Совместительство – выполнение наряду с основной другой регулярно оплачиваемой работы, как правило, в свободное от основной работы время по другому трудовому договору.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне Российской Федерации, территории, отрасли, профессии.

Содержание коллективного договора – согласованные сторонами условия (положения) регулирования социально-трудовых отношений в данной организации.

Сокращение штатов – упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям, а также уменьшение количества единиц либо объема работ.

Сокращенная продолжительность рабочего времени – установленная законом для отдельных категорий работников продолжительность рабочего времени, уменьшенная по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Специальность – знания и практические навыки, необходимые для выполнения определенных трудовых функций.

Субъекты трудового права – участники общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Субъекты (участники) трудового правоотношения – это, с одной стороны, работник, а с другой стороны – работодатель.

Т

Тариф – исходный, заранее установленный размер оплаты труда за единицу рабочего времени (час, день, месяц) при условии выполнения нормы труда.

Тарификация работ – отнесение различных по сложности работ к определенным квалификационным разрядам тарифной сетки.

Тарифная сетка – 1) шкала, определяющая соотношение в оплате труда различных групп работников в зависимости от их квалификации и представляющая собой шкалу квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

Тарифно-квалификационный справочник – утвержденный в установленном порядке перечень профессий и видов работ, содержащий тарифно-квалификационную характеристику работ и требования, которые предъявляются к работнику при присвоении ему квалификационного разряда.

Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) – норма оплаты труда за единицу времени: час, день, месяц.

Территориальное соглашение – двух- или трехстороннее соглашение, заключаемое на уровне субъектов Российской Федерации и административно-территориальных образований в их составе, участниками которых могут выступать соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей или иные уполномоченные работодателями представительные органы и соответствующий орган местного самоуправления.

Технологическая дисциплина работников – часть трудовой дисциплины, та ее часть, которая заключается в соблюдении технических правил на производстве.

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

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности работника, в который вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую работу и оснований увольнения, а также сведений о поощрениях и за успехи в работе и основания увольнений.

Трудовая правосубъектность граждан – способность граждан быть участниками трудовых правоотношений.

Трудовое право – самостоятельная отрасль права, имеющая свой предмет и метод правового регулирования.

Трудовое правоотношение – добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией) по поводу его труда, в связи с которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию по определенной специальности, квалификации (должности) на данном производстве, а

работодатель обязуется оплачивать ему по его трудовому вкладу и обеспечивать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовой коллектив – добровольное организационно-самостоятельное объединение работников для совместного труда на конкретном предприятии, в учреждении, на основе их трудовых договоров или членства в данном производственном кооперативе.

Трудовые правоотношения в сфере трудового права – это урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, тесно связанные с ними отношения по труду работников.

Трудоустройство – комплекс организационных, экономических и правовых мер по обеспечению трудовой занятости населения.

У

Увольнение с работы – прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Ф

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Ш

Штатное расписание – утвержденный в установленном порядке перечень должностей и работ личного состава работников данной организации.

Оглавление

ПРЕДИСЛОВИЕ.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1.1. Понятие и предмет трудового права

§ 1.2. Метод трудового права

§ 1.3. Система трудового права

§ 1.4. Функции трудового права

§ 1.5. Соотношение трудового права

со смежными отраслями права

§ 1.6. Основные принципы трудового права.

Дидактическая единица

ГЛАВА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

§ 2.1. Понятие источников трудового права

§ 2.2. Разграничение полномочий в сфере трудовых

и связанных с ними отношений

§ 2.3. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени

§ 2.4. Действие нормативных актов в пространстве

§ 2.5. Действие нормативных актов о труде по категориям работников

§ 2.6. Локальное регулирование труда

Дидактическая единица

ГЛАВА 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 3.1. Понятие субъекта трудового права

§ 3.2. Работник как субъект трудового права

§ 3.3. Права и обязанности работника как субъекта трудового права

§ 3.4. Работодатель как субъект трудового права

§ 3.5. Права и обязанности работодателя как субъекта трудового права

§ 3.6. Администрация организации как субъект трудового права

§ 3.7. Трудовой коллектив как субъект трудового права

§ 3.8. Профсоюз как субъект трудового права

Дидактическая единица

ГЛАВА 4. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

§ 4.1. Понятие и система правоотношений

§ 4.2. Особенности трудовых правоотношений

§ 4.3. Основания возникновения трудовых правоотношений

§ 4.4. Трудовые отношения, возникающие в результате избрания на должность или по конкурсу

§ 4.5. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству

§ 4.6. Социально-партнерские правоотношения в сфере труда

§ 4.7. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве

§ 4.8. Правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства

§ 4.9. Правоотношение по материальной ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне

§ 4.10. Правоотношения по разрешению трудовых споров

Дидактическая единица.

ГЛАВА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

§ 5.1. Понятие и принципы социального партнерства

§ 5.2. Система социального партнерства и его формы

§ 5.3. Представители работников в социальном партнерстве

§ 5.4. Представители работодателя в социальном партнерстве

§ 5.5. Органы социального партнерства

§ 5.6. Порядок ведения коллективных переговоров

§ 5.7. Урегулирование разногласий в ходе ведения коллективных переговоров

§ 5.8. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

§ 5.9. Понятие и содержание коллективного договора

§ 5.10. Порядок разработки коллективного договора и срок его действия

§ 5.11. Понятие и виды соглашений

§ 5.12. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

§ 5.13. Действие соглашения

§ 5.14. Регистрация коллективного договора, соглашения и контроль за их выполнением

§ 5.15. Участие работников в управлении организацией

§ 5.16. Ответственность сторон социального партнерства

Дидактическая единица

ГЛАВА 6. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА НАСЕЛЕНИЯ.

§ 6.1. Понятие занятости и трудоустройства

§ 6.2. Правовой статус безработного

§ 6.3. Права и обязанности безработного

§ 6.4. Пособие по безработице

§ 6.5. Условия и сроки выплаты пособия по безработице.

§ 6.6. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству

§ 6.7. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

§ 6.8. Организация общественных работ

§ 6.9. Правовая организация трудоустройства граждан

§ 6.10. Социальные гарантии при потере работы и безработице

§ 6.11. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан

Дидактическая единица

ГЛАВА 7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

§ 7.1. Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора

§ 7.2. Содержание трудового договора

§ 7.3. Форма трудового договора

§ 7.4. Срок действия трудового договора

§ 7.5. Трудовая книжка

Дидактическая единица

ГЛАВА 8. ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 8.1. Порядок заключения трудового договора и документы, предъявляемые при заключении трудового договора

§ 8.2. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

§ 8.3. Гарантии и ограничения при заключении трудового договора

§ 8.4. Форма трудового договора. Оформление приема работника

§ 8.5. Испытание при приеме работника на работу

Дидактическая единица

ГЛАВА 9. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 9.1. Порядок изменения условий трудового договора

§ 9.2. Понятие перевода и перемещения работника на другую работу

§ 9.3. Изменение существенных условий трудового договора

§ 9.4. Временный перевод работника на другую работу в случае производственной необходимости

§ 9.5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности и реорганизации

§ 9.6. Отстранение работника от работы

Дидактическая единица

ГЛАВА 10. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 10.1. Общие основания прекращения трудового договора

§ 10.2. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

§ 10.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

§ 10.4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

§ 10.5. Расторжение трудового договора вследствие нарушения установленных правил приема на работу

§ 10.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

§ 10.7. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Дидактическая единица

ГЛАВА 11. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

§ 11.1. Понятие персональных данных

§ 11.2. Порядок хранения и использования данных работников

Дидактическая единица

ГЛАВА 12. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

§ 12.1. Понятие и виды рабочего времени

§ 12.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы

§ 12.3. Сверхурочные работы и работа по совместительству

§ 12.4. Режим и учет рабочего времени, ненормированный рабочий день и сменная работа

Дидактическая единица

ГЛАВА 13. ВРЕМЯ ОТДЫХА

§ 13.1. Понятие и виды времени отдыха

§ 13.2. Нерабочие праздничные дни

§ 13.3. Понятие и виды отпусков

§ 13.4. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

§ 13.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, их продление, перенесение, отзыв из отпуска

§ 13.6. Замена неиспользованного отпуска денежной компенсацией

Дидактическая единица

ГЛАВА 14. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА.

§ 14.1. Понятие оплаты труда

Основные государственные гарантии по оплате труда работников

§ 14.2. Заработная плата

Минимальная заработная плата

§ 14.3. Формы оплаты труда и установление заработной платы

§ 14.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

§ 14.5. Системы заработной платы

§ 14.6. Ограничение удержаний из заработной платы

§ 14.7. Исчисление средней заработной платы

§ 14.8. Сроки расчета при увольнении

§ 14.9. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

§ 14.10. Тарифные системы оплаты труда и стимулирующие выплаты

§ 14.11. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий

§ 14.12. Нормирование труда

Дидактическая единица

ГЛАВА 15. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

§ 15.1. Понятие гарантий и компенсаций

§ 15.2. Гарантии и компенсации при выполнении государственных и общественных обязанностей

§ 15.3. Гарантии и компенсации работнику в связи с утратой трудоспособности

§ 15.4. Общая характеристика других гарантий и компенсаций

Дидактическая единица

ГЛАВА 16. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

§ 16.1. Содержание и структура правил внутреннего трудового распорядка

§ 16.2. Поощрения за успехи в работе и порядок их применения

§ 16.3. Дисциплинарная ответственность работника

§ 16.4. Виды дисциплинарных взысканий

§ 16.5. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Дидактическая единица

ГЛАВА 17. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

§ 17.1. Право работников на профессиональную подготовку и повышение квалификации на производстве

§ 17.2. Права и обязанности работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников..

§ 17.3. Понятие и содержание ученического договора.

Дидактическая единица

ГЛАВА 18. ОХРАНА ТРУДА

§ 18.1. Понятие и значение охраны труда

§ 18.2. Нормативные акты об охране труда

§ 18.3. Правила техники безопасности

§ 18.4. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

§ 18.5. Обязанности работника по обеспечению охраны труда

§ 18.6. Служба охраны труда в организации

§ 18.7. Гарантии права работника на охрану труда

Дидактическая единица

ГЛАВА 19. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЕТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

§ 19.1. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету на предприятии

§ 19.2. Порядок расследования несчастных случаев

§ 19.3. Сроки расследования несчастного случая

§ 19.4. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев

§ 19.5. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве
Дидактическая единица

ГЛАВА 20. ОСОБЕННОСТИ ОХРАНЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

§ 20.1. Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями

§ 20.2. Охрана труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью

ГЛАВА 21. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

§ 21.1. Понятие и условия наступления материальной ответственности

§ 21.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

§ 21.3. Материальная ответственность работника перед работодателем

§ 21.4. Определение размера причиненного ущерба и порядок его

взыскания

§ 21.5. Виды и пределы материальной ответственности работника

Дидактическая единица

ГЛАВА 22. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

§ 22.1. Особенность регулирования труда женщин

§ 22.2. Особенности правового регулирования труда работников, имеющих детей

§ 22.3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

§ 22.4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиальных исполнительных органов

§ 22.5. Особенности правового регулирования труда работников, работающих по совместительству

§ 22.6. Особенности регулирования труда временных (на срок до двух месяцев) и сезонных работников

§ 22.7. Особенности правового регулирования труда работников, работающих вахтовым методом

§ 22.8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, а также надомников

§ 22.9. Особенности регулирования труда работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

§ 22.10. Особенности регулирования труда работников транспорта

§ 22.11. Особенности регулирования труда педагогических работников

§ 22.12. Особенности регулирования труда работников дипломатических и иных заграничных учреждений РФ

§ 22.13. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

§ 22.14. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

Дидактическая единица

ГЛАВА 23. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД

§ 23.1. Способы защиты трудовых прав и свобод

§ 23.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав

§ 23.3. Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности и задачи
§ 23.4. Основные полномочия Федеральной инспекции труда
§ 23.5. Основные права государственных инспекторов труда
§ 23.6. Обязанности государственных инспекторов труда
§ 23.7. Взаимодействие органов Федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления и другими организациями.

§ 23.8. Специализированные государственные надзоры

§ 23.9. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

§ 23.10. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Дидактическая единица

ГЛАВА 24. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 24.1. Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров

§ 24.2. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров

§ 24.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

§ 24.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

§ 24.5. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам

Дидактическая единица

ГЛАВА 25. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 25.1. Понятие и этапы разрешения коллективного трудового спора

§ 25.2. Порядок объявления забастовки

§ 25.3. Незаконные забастовки

§ 25.4. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки и разрешением коллективного трудового спора

§ 25.5. Ответственность сторон трудового договора за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах

Дидактическая единица

ГЛАВА 26. ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

§ 26.1. Понятие юридической ответственности

§ 26.2. Виды юридической ответственности

Дидактическая единица

ГЛАВА 27. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

§ 27.1. Понятие международно-правового регулирования труда и его субъекты

§ 27.2. Источники международного трудового права

§ 27.3. Международно-правовое регулирование занятости, заработной платы и охраны труда

Дидактическая единица

ГЛОССАРИЙ ТЕРМИНОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ РЕШЕНИИ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Смоленский Михаил Борисович,
Тонков Евгений Евгеньевич,
Мархгейм Марина Васильевна
Грабовский Иван Арсентьевич

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ответственный за выпуск *Кузнецов В.П.*
Технический редактор *Логвинова Г.А.*
Корректор *Подопригорина О.И.*
Художник *Тимофеева Е.В.*
Компьютерная верстка: *Машир Т.Г.*

Сдано в набор 18.08.2010 г.
Подписано в печать 30.09.2010 г.
Формат 84x108 1/32- Бумага офсетная.
Гарнитура Тайме.
Тираж 2 500 экз. Заказ № 780.

ООО «Феникс»
344082, г. Ростов-на-Дону,
пер. Халтуринский, 80

Отпечатано с готовых диапозитивов в ЗАО «Книга».
344019, г. Ростов-на-Дону, ул. Советская, 57.

Качество печати соответствует предоставленным диапозитивам.