

Международный консорциум «Электронный университет»

*Московский государственный университет экономики,
статистики и информатики*

Евразийский открытый институт

В.А. Никольский

Трудовое право Российской Федерации

Учебно-методический комплекс

Москва 2008

УДК 349.2
ББК 61.405
Н 641

Никольский В.А.
Н 641 **Трудовое право Российской Федерации:** Учебно-методический комплекс. –
М.: Изд. центр ЕАОИ. 2008. – 404 с.
ISBN 978-5-374-00047-4

УДК 349.2
ББК 61.405

ISBN 978-5-374-00047-4

© Никольский В.А., 2008
© Евразийский открытый институт, 2008

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ, ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА И ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	9
1.1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА	10
1.2. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ПРАВА	10
1.3. МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА	11
1.4. СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА	12
1.5. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	12
1.6. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 1	15
ТЕМА 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	18
2.1. ПОНЯТИЕ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА И ИХ ВИДЫ	19
2.2. ДЕЙСТВИЕ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ВО ВРЕМЕНИ, В ПРОСТРАНСТВЕ И ПО КРУГУ ЛИЦ	28
2.2.1. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени	28
2.2.2. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве	29
2.2.3. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц	30
2.3. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 2	31
ТЕМА 3. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ	34
3.1. ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ	35
3.2. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ	36
3.3. СТОРОНЫ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ, ИХ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ	37
3.4. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 3	41
ТЕМА 4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА	44
4.1. ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА	45
4.2. СТОРОНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА	46
4.3. УРОВНИ И ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА	49
4.4. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ	52
4.5. СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЁРСКИЕ СОГЛАШЕНИЯ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ	54
4.5.1. Соглашения	54
4.5.2. Коллективные договоры	58
4.6. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 4	61
ТЕМА 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА ГРАЖДАН НА ТРУД	65
5.1. ПОНЯТИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ИХ ПОЛНОМОЧИЯ	66
5.2. ПОНЯТИЕ БЕЗРАБОТНОГО И ПОРЯДОК ПРИЗНАНИЯ ГРАЖДАН БЕЗРАБОТНЫМИ	68
5.3. ПОНЯТИЕ ПОДХОДЯЩЕЙ РАБОТЫ	70
5.4. СИСТЕМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ	72
5.4.1. Государственный гарантии реализации права граждан на труд и дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения	72

5.4.2. Социальные гарантии и компенсации безработным.	
Порядок выплаты и размеры пособия по безработице	74
5.5. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 5	78
ТЕМА 6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	81
6.1. ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ И СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	82
6.2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	87
6.2.1. Возраст лиц, с которыми допускается заключение трудового договора....	87
6.2.2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора	89
6.2.3. Гарантии при заключении трудового договора.	
Отказ в приёме на работу	90
6.2.4. Форма трудового договора. Оформление приема на работу.	
Испытание при приёме на работу	92
6.3. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ.	98
6.4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	105
6.4.1. Общий порядок прекращения трудового договора.....	105
6.4.2. Общие основания прекращения трудового договора	
(часть 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ)	109
6.4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	
(часть 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ)	115
6.4.4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим	
от воли сторон (часть 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ)	132
6.5. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 6	135
ТЕМА 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	145
7.1. ПОНЯТИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЕГО ВИДЫ.....	146
7.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени	146
7.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.....	146
7.1.3. Неполное рабочее время	148
7.1.4. Работа за пределами установленной продолжительности	
рабочего времени	149
7.2. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ	152
7.2.1. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления,	
продолжительность ежедневной работы (смены)	152
7.2.2. Особенности отдельных элементов и видов режима рабочего времени ...	154
7.2.3. Особенности рабочего времени при работе по совместительству	159
7.3. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 7	160
ТЕМА 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА	164
8.1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА	165
8.2. ПЕРЕРЫВЫ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ (СМЕНЫ).....	165
8.3. ЕЖЕДНЕВНЫЙ (МЕЖДУСМЕННЫЙ) ОТДЫХ	166
8.4. ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЙ НЕПРЕРЫВНЫЙ ОТДЫХ (ВЫХОДНЫЕ ДНИ)	167
8.5. НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ	170
8.6. ОТПУСКА.....	172
8.6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный	
дополнительный оплачиваемый отпуск.....	173
8.6.2. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.....	176
8.6.3. Отпуск без сохранения заработной платы.....	181
8.7. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 8	182

ТЕМА 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	186
9.1. ПОНЯТИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	187
9.2. МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА (МРОТ)	189
9.3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	191
9.4. ТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	194
9.5. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	200
9.6. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОТДЕЛЬНЫХ СЛУЧАЯХ.....	204
9.7. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 9:	208
ТЕМА 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	212
10.1. ПОНЯТИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ И СЛУЧАИ ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ	213
10.2. ОТДЕЛЬНЫЕ ВИДЫ ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ	214
10.2.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность	214
10.2.2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.....	216
10.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением	218
10.2.4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.....	221
10.2.5. Другие гарантии и компенсации	222
10.3. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 10	225
ТЕМА 11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	229
11.1. ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЁ ОБЕСПЕЧЕНИЯ. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК	230
11.2. МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ.....	232
11.3. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ.....	234
11.4. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 11	237
ТЕМА 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	240
12.1. ПОНЯТИЕ И УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	241
12.2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ.	242
12.2.1. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться	243
12.2.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника	244
12.2.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты зарботной платы и других выплат, причитающихся работнику	245
12.2.4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику	246
12.3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА	247
12.3.1. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работников.....	247
12.3.2. Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности	250
12.3.3. Порядок определения размера причинённого работодателю ущерба и порядок взыскания ущерба с работника	252
12.4. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 12	255

ТЕМА 13. ОХРАНА ТРУДА	258
13.1. ПОНЯТИЕ ОХРАНЫ ТРУДА И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА	259
13.2. ТРЕБОВАНИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА.....	260
13.3. РАССЛЕДОВАНИЕ И УЧЁТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ	269
13.4. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 13	276
ТЕМА 14. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД	278
14.1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	279
14.2. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	282
14.3. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 14	287
ТЕМА 15. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЯ.....	290
15.1. ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	291
15.2. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	292
15.2.1. Рассмотрение трудовых споров комиссиями по трудовым спорам	292
15.2.2. Рассмотрение трудовых споров в судах	294
15.3. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	297
15.4. ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ 15	305
ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ	309
МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВЫХ РАБОТ	312
ТОЛКОВЫЙ СЛОВАРЬ	316
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	329
УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»	349
СБОРНИК ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ (для электронного тестирования).....	353

Сведения об авторе

Никольский Владимир Алексеевич, 9 сентября 1979 года рождения.

В 2001 г. окончил Московский государственный университет экономики, статистики и информатики (МЭСИ) по специальности «Юриспруденция».

С 2001 г. работает практикующим юристом (замещал должности государственной службы, участвовал в консалтинговых проектах, занимался частной практикой). В настоящее время замещает должность главного юрисконсульта отдела правового обеспечения работы с недвижимостью и претензионно-исковой деятельности Общества с ограниченной ответственностью «ЛУКОЙЛ-Центрнефтепродукт».

С сентября 2002 г. ведёт научно-педагогическую работу в качестве преподавателя кафедры гражданского права МЭСИ.

Автор более 7 научных статей по гражданскому и трудовому праву, 2 учебно-методических пособий МЭСИ (в том числе в соавторстве).

Введение

Учебная дисциплина «Трудовое право Российской Федерации» предназначена для студентов, обучающихся по специальностям высшего профессионального образования: «Юриспруденция», «Управление персоналом», «Налоги и налогообложение», а также по специальностям среднего профессионального образования: 0201 «Правоведение» (базовый уровень среднего профессионального образования), 0615 «Налоги и налогообложение» (повышенный уровень среднего профессионального образования), 0202 «Право и организация социального обеспечения» (базовый уровень среднего профессионального образования).

Целью изучения дисциплины является приобретение студентами устойчивых знаний в области трудового права Российской Федерации и способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации.

Задачами изучения дисциплины являются:

1. изучение правового регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
2. формирование у студентов навыков по решению проблем, связанных с конкретными ситуациями в сфере трудового права.

В рамках учебной дисциплины с учетом тенденций развития науки трудового права изучается правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе современной законодательной базы в данной области и правоприменительной практики. Особое внимание уделяется углубленному изучению положений и практики применения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, договоров и конвенций Международной организации труда, а также других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В связи с этим для успешного изучения данной дисциплины студент должен обладать определенными знаниями по теории права (завершить изучение учебной дисциплины «Теория государства и права» или «Правоведение»). В частности, студенты должны иметь четкие представления о понятии и сущности права, о формах его реализации, представлять соотношение системы права и системы законодательства, знать учение о правоотношении и юридической ответственности.

В результате изучения дисциплины студенты должны:

- иметь представление: об особенностях трудовых правоотношений в обществе; об основных терминах и понятиях трудового права Российской Федерации, его месте в системе отраслей права; о правоотношениях составляющих предмет трудового права и нормативных правовых актах, регулирующих указанные правоотношения;
- знать: содержание правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, их взаимосвязь и значение; содержание прав и обязанностей работников и работодателей; формы и порядок защиты прав работников и работодателей; основные правила подготовки различных видов документов правового характера;
- уметь: грамотно толковать нормы трудового права; использовать и составлять нормативные и иные документы правового характера, относящиеся к будущей профессиональной деятельности.

Структурно учебная дисциплина состоит из 15 основных тем, включающих ключевые положения действующего законодательства Российской Федерации в области трудового права и соответствующих требованиям государственного образовательного стандарта.

Используемая промежуточная форма контроля успеваемости студентов – семестровые контрольные мероприятия, включающие:

- форумы;
- тестовые задания;
- решение задач по конкретным ситуациям в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
- Итоговая форма контроля: зачет или экзамен.

Сферами профессионального применения знаний, полученных в результате изучения дисциплины, являются деятельность судей, адвокатов и юристов, работающих в области трудовых и иных связанных с ними отношений, а также специалистов по работе с персоналом, государственных и муниципальных служащих.

ТЕМА 1

Понятие, предмет, метод, система и принципы трудового права

Цель изучения:

Усвоение понятия трудового права как отрасли частного права, особенностей ее предмета и метода, уяснение места трудового права в системе отраслей частного права, анализ сложившейся в настоящее время системы трудового права.

Подтемы:

- 1.1. Понятие трудового права.
- 1.2. Предмет трудового права.
- 1.3. Метод трудового права.
- 1.4. Система трудового права.
- 1.5. Общая характеристика принципов трудового права.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что предмет трудового права составляют общественные отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда (выполнения работы), а также иные тесно связанные с ними отношения;
2. *уметь* отличать общественные отношения, составляющие предмет трудового права, от других сходных общественных отношений;
3. *приобрести навыки* применения норм трудового права (содержащихся в Трудовом кодексе РФ и других нормативных правовых актах), с учетом особенностей метода трудового права.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 1 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 1 Пособия;
3. *ответить на вопросы* теста к разделу 1 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что метод трудового права обладает определенными особенностями, которые отражают специфику правового регулирования общественных отношений нормами трудового права.

1.1. Понятие трудового права

Трудовое право является одной из важнейших отраслей российского частного права наряду с гражданским, семейным и международным частным правом. В то же время следует учитывать, что трудовое право хоть и относится к группе отраслей российского частного права, но на современном этапе обладает как частно-правовыми, так и публично-правовыми элементами.

Само название отрасли трудового права означает, что данная отрасль связана с трудом, с реализацией гражданами своего права на труд. Труд как процесс представляет собой сознательную волевою деятельность, направленную на создание тех или иных материальных либо духовных ценностей.

При этом следует иметь в виду, что трудовое право регулирует не техническую сторону труда (технологические процессы), а отношения между людьми в процессе труда. Техническая сторона труда регулируется специальными техническими нормами.

Трудовое право представляет собой самостоятельную отрасль российского частного права, регулирующую общественные отношения, возникающие в процессе труда, характеризующуюся особым предметом, методом и принципами правового регулирования.

Из общей теории государства и права известно, что отрасли права отличаются друг от друга предметом и методом, которые определяют самостоятельность каждой из них.

Предмет любой отрасли права составляют однородные общественные отношения, которые регулируются нормами данной отрасли права.

Метод же показывает, как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование общественных отношений.

Рассмотрим особенности предмета и метода трудового права.

1.2. Предмет трудового права

Трудовое право по сравнению с другими отраслями группы отраслей частного права обладает определенными особенностями, в частности:

- сочетание норм материального и процессуального права;
- отношения между участниками регулируемых отношений строятся на двух уровнях: индивидуальном и коллективном.

Предмет трудового права составляют общественные отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда (выполнения работы), а также иные тесно связанные с ними отношения.

Общественные отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда (выполнения работы), называются трудовыми отношениями.

В соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ, **трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Следует учитывать, что в соответствии со ст. 16 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Кроме того, в соответствии с ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ, в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, если трудовой договор не будет заключен или вместо трудового договора стороны заключат договор гражданско-правового характера, но будет установлено, что в конкретных взаимоотношениях между работником и работодателем присутствуют существенные признаки трудового отношения, то отношения между работником и работодателем будут признаны трудовыми с соответствующим применением к таким отношениям трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Помимо трудовых отношений, в предмет трудового права входят и другие тесно связанные с ними общественные отношения, в частности:

- отношения по трудоустройству и занятости;
- отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации непосредственно у работодателя;
- отношения по материальной ответственности сторон трудового договора;
- отношения по социальному партнерству;
- отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства;
- отношения по рассмотрению трудовых споров.

1.3. Метод трудового права

Метод трудового права – комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

Комплексный характер метода трудового права состоит в сочетании публично-правовых и частно-правовых компонентов.

Основные особенности метода трудового права:

1. равенство сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинении работника в процессе трудовой деятельности правилам внутреннего трудового распорядка;
2. основание возникновения трудовых отношений двусторонний акт – трудовой договор;
3. многообразие способов установления прав и обязанностей сторон (законами и подзаконными актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором);
4. специфичность защиты трудовых прав (рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров, государственный надзор и контроль, самозащита) и обеспечение исполнения работником обязанностей (дисциплинарная и материальная ответственность).

Признаки метода трудового права с точки зрения способов установления норм трудового права:

- сочетание централизованного и локального регулирования;

- сочетание государственного и договорного регулирования;
- участие представителей работников в установлении норм трудового права;
- единство и дифференциация правового регулирования;
- сочетание императивного и диспозитивного регулирования.

1.4. Система трудового права

Система российского трудового права — соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и в то же время взаимосвязанные институты и их части (подинституты).

В системе трудового права можно выделить три части: общую, особенную и специальную.

В Общую часть трудового права входят нормы, относящиеся к правовому регулированию труда всех работников в целом. Она включает в себя институты, определяющие предмет трудового права, нормы-принципы, правовой статус работников как субъектов трудового права, правовое положение трудовых коллективов и профсоюзов и т.п.

Особенная часть трудового права включает в себя правовые нормы, регулирующие:

1. собственно-трудовые отношения:

- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- заработную плату, гарантии и компенсации за труд;
- охрану труда.

2. отношения, связанные с трудовыми:

- дисциплина труда;
- трудоустройство и занятость;
- профессиональная подготовка непосредственно на производстве;
- повышение квалификации непосредственно на производстве;
- материальная ответственность;
- трудовые споры;
- надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

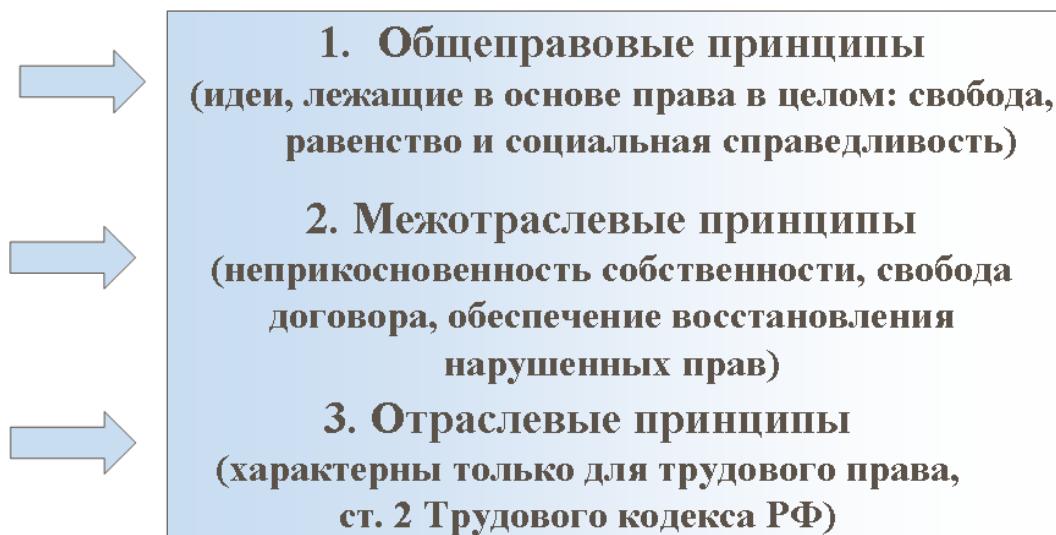
К Специальной части можно отнести особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Правовые нормы, регулирующие данную часть трудового права, сосредоточены в Трудовом кодексе РФ (раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников») и в иных нормативных правовых актах. В данную часть входят нормы, регулирующие труд руководителей организации, педагогических работников, домашних работников, женщин и лиц с семейными обязанностями, работников транспорта, инвалидов и т.п.

1.5. Общая характеристика принципов трудового права

Принципы трудового права – основные положения, общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права. Принципы трудового права закреплены в ст. 37 Конституции РФ и в Трудовом кодексе РФ.

Принципы трудового права как общие начала и идеи, выражающие сущность отрасли, играют следующую роль:

1. определяют сущность трудового права;
2. являются основой построения отрасли трудового права;
3. могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
4. обеспечивают единство, взаимосвязь и согласованность правовых норм отрасли трудового права.



Основные принципы трудового права закреплены в ст. 2 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

1. свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
2. запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
3. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
4. обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
5. равенство прав и возможностей работников;
6. обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
7. обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8. обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
9. обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
10. сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
11. социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
12. обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
13. установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля их соблюдения;
14. обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
15. обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
16. обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
17. обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
18. обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
19. обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Особое значение в трудовом праве имеют отраслевые принципы запрещения дискриминации в сфере труда и запрещение принудительного труда, предусмотренные конституцией РФ и раскрытые соответственно в ст. 3 и ст. 4 Трудового кодекса РФ.

Суть **принципа запрещения дискриминации в сфере труда** состоит в том, что никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Как видно из вышеизложенного – каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, без какого-либо ограничения или преимуществ за исключением predetermined деловыми качествами работника. Однако ограничение трудовых прав работников допускается в некоторых специально установленных в законе случаях. В частности, в соответствии с ч. 3 ст. 3 Трудового кодекса РФ, не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требова-

ниями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Вторым важным принципом является **принцип запрещения принудительного труда**. Принудительный труд, в соответствии с ч. 2 ст. 4 Трудового кодекса РФ, – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

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

Вышеуказанным перечислением понятие принудительного труда не исчерпывается. Дополнительный открытый перечень действий, относящихся к принудительному труду, содержится в ч. 3 ст. 4 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей принудительным трудом также признается вынужденное выполнение работником работы, в то время как в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

В исключение из общего правила о запрете принудительного труда, Трудовой кодекс РФ в ч. 4 ст. 4 прямо закрепляет работы, не относящиеся к принудительному труду. В соответствии с указанной статьей, принудительный труд не включает в себя:

1. работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
2. работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
3. работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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;
4. работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

1.6. Задания по теме 1:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Продумать какими публично правовыми элементами обладает современное трудовое право и какое влияние это оказывает на метод трудового права.

2. Сравнить основные признаки трудового отношения с признаками правоотношений на основании договоров гражданско-правового характера (например, договор подряда). Результат сравнения изложить в таблице:

№п/п	Трудовое отношение	Правоотношение на основании договора гражданско-правового характера

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие трудового права и его место в правовой системе РФ.
2. Правоотношения, являющиеся предметом трудового права.
3. Особенности метода трудового права.
4. Общая характеристика системы трудового права.
5. Понятие и общая характеристика принципов трудового права.

Тест по теме 1:

1. **Трудовое право России – это:**
 - а) отрасль публичного права;
 - б) отрасль частного права;
 - в) комплексная отрасль права;
 - г) подотрасль гражданского права;
 - д) институт конституционного (государственного) права.
2. **Отметьте основные особенности отрасли трудового права:**
 - а) регулирует имущественные и личные неимущественные отношения;
 - б) отношения между участниками регулируемых отношений строятся на двух уровнях – индивидуальном и коллективном;
 - в) сочетание норм материального и процессуального права;
 - г) является комплексной отраслью права;
 - д) характеризуется отсутствием норм-принципов.
3. **Предмет правового регулирования трудового права – это:**
 - а) отношения, связанные с организацией и материально-техническим оснащением производства;
 - б) отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда и иные, связанные с ними отношения;
 - в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства;
 - г) отношения, возникающие в процессе выполнения работы.
4. **Отметьте основные признаки трудового отношения:**
 - а) получение определенного овеществленного результата работы;
 - б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
 - в) выполнение работы собственными средствами производства;
 - г) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);

- д) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

5. Метод правового регулирования в трудовом праве:

- а) частно-правовой (диспозитивный);
- б) публично-правовой (императивный);
- в) носит комплексный характер (сочетает частно-правовые и публично-правовые компоненты);
- г) господства и подчинения;
- д) дисперсии и централизации.

6. Принципы трудового права:

- а) трудовые отношения и иные связанные с ними отношения;
- б) основные нормативно-правовые акты трудового законодательства;
- в) общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права;
- г) нормы трудового права, содержащиеся в трудовом договоре;
- д) нормы трудового права, содержащиеся в коллективном договоре.

7. Отметьте пункты, отражающие роль принципов в отрасли трудового права:

- а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;
- б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
- в) описывают понятие и признаки трудового отношения;
- г) являются одним из видов источников трудового права;
- д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

ТЕМА 2

Источники трудового права

Цель изучения:

Уяснение общих положений относительно источников трудового права и особенностей отдельных видов источников трудового права, анализ действия нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Подтемы:

- 2.1. Понятие источников трудового права и их виды.
- 2.2. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Изучив данную тему, студент должен:

- 1. *знать*, что к источникам трудового права относятся нормативные правовые акты и нормативные договоры;
- 2. *уметь* расположить нормативные правовые акты, являющиеся источником трудового права, в зависимости от их юридической силы в определенную иерархичную систему;
- 3. *приобрести навыки* определения, какими источниками трудового права должны регулироваться те или иные общественные отношения, являющиеся предметом трудового права.

При изучении данной темы необходимо:

- 1. *читать* раздел 2 Пособия;
- 2. *выполнить* задания к разделу 2 Пособия;
- 3. *ответить* на вопросы теста к разделу 2 Пособия;
- 4. *акцентировать внимание* на том, что Трудовой кодекс РФ является приоритетным (после Конституции РФ) нормативным правовым актом среди федеральных законов, содержащих нормы трудового права, так как в соответствии с ч.ч. 4, 5 ст. 5 Трудового кодекса РФ: в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ, а если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ.

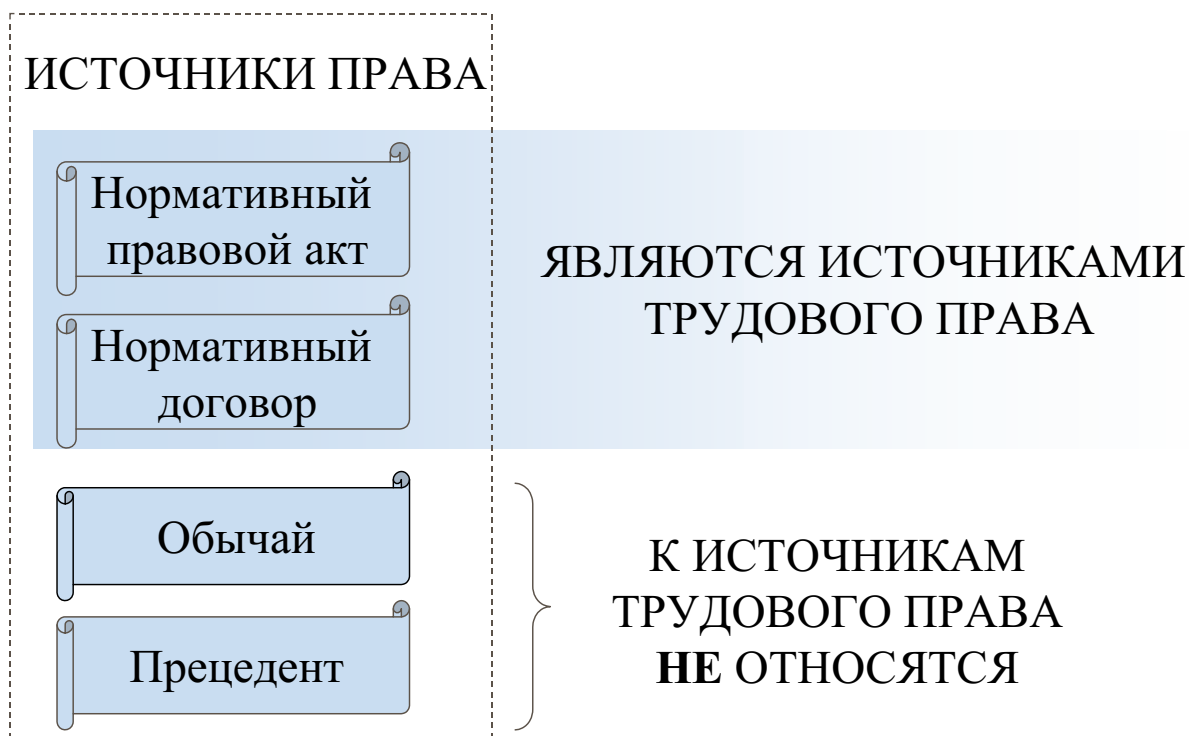
2.1. Понятие источников трудового права и их виды

Источники трудового права представляют собой формы выражения норм права. В теории права выделяются следующие основные виды источников права:

1. нормативный правовой акт;
2. правовой обычай;
3. юридический прецедент;
4. нормативный договор.

С учетом особенностей системы права Российской Федерации, которая относится к континентальной (романо-германской) системе права, в Российской Федерации в качестве форм выражения (источников) норм права характерно применение в основном нормативных правовых актов (используются для всех отраслей права), а также в меньшей степени правовых обычаев и нормативных договоров (характерны только для некоторых отраслей права). Юридический прецедент к формам выражения норм права в Российской Федерации не относится.

С учетом изложенного, систему источников трудового права можно представить в следующем виде.



В соответствии с ч.ч. 1 и 2 ст. 5 Трудового кодекса РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется:

1. трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из:

- Трудового кодекса РФ;
- иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

2. 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.

3. коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ подразделяет все нормативные акты, являющиеся источниками трудового права, на две категории: трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Цель такого разграничения – распределение полномочий по правовому регулированию конкретных правоотношений между различными нормативными актами.

I. Если рассматривать в целом все нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, то их можно расположить в виде определенной иерархичной системы. Составными частями указанной системы будут являться следующие группы нормативных правовых актов.

1. Федеральные нормативные правовые акты.
2. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.
3. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления.
4. Локальные нормативные акты.

Рассмотрим поподробнее некоторые нормативные правовые акты, входящие в вышеуказанные группы.

1 группа – Федеральные нормативные правовые акты

(1.1.) Первое место среди источников трудового права занимает *Конституция Российской Федерации* (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г.)¹. В ней закреплены основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения.

Статья 37 Конституции:

1. провозглашает свободу и добровольность труда,
2. запрещает принудительный труд,
3. закрепляет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены,
4. провозглашает право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы,
5. признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку,
6. закрепляет право на отдых, а работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

¹ Российская газета. – 1993. – 25 дек. – №237.

(1.2.) Федеральные законы Российской Федерации

Среди федеральных законов важнейшее место занимает Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ¹ (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля 2008 г.) (далее – Трудовой кодекс РФ).

Трудовой кодекс РФ вступил в силу с 01.02.2002 г. и является основным кодифицированным источником трудового права, сменившим ранее действовавший Кодекс законов о труде Российской Федерации (с изменениями от 20 сентября 1973 г., 30 декабря 1976 г., 12 августа 1980 г., 19 ноября 1982 г., 20 декабря 1983 г., 18 января 1985 г., 28 мая, 19 ноября 1986 г., 7 июля, 29 сентября 1987 г., 5 февраля 1988 г., 31 марта 1988 г., 12 марта, 25 сентября, 22 декабря 1992 г., 27 января, 15 февраля, 18 июля, 24 августа, 24 ноября 1995 г., 24 ноября 1996 г., 17 марта 1997 г., 6 мая, 24, 31 июля 1998 г., 30 апреля 1999 г., 27 декабря 2000 г., 18 января, 10 июля 2001 г.)² (далее – КЗоТ РФ).

Наряду с Трудовым кодексом РФ трудовое право регулируется следующими законами:

1. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.)³.

2. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изменениями от 5 декабря 2005 г., 1 декабря 2007 г.)⁴.

3. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.)⁵.

4. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 20 апреля 2007 г.)⁶.

В соответствии с ч. 3 ст. 5 Трудового кодекса РФ, нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать Трудовому кодексу РФ. В случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется Трудовой кодекс РФ (ч. 4 ст. 5 Трудового кодекса РФ).

Интересная норма, провозглашающая Трудовой кодекс РФ в качестве приоритетного нормативного правового акта среди федеральных законов, содержащих нормы трудового права, закреплена в ч. 5 ст. 5 Трудового кодекса РФ: если вновь принятый феде-

¹ Российская газета. – 2001. – 31 дек. – №256.

² Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, №50, ст. 1007; 1973, №39, ст. 825; 1974, №30, ст. 806; 177, №1, ст. 1; 1980, №34, ст. 1063; 1982, №47, ст. 1725; 1983, №51, ст. 1782; 1985, №4, ст. 117; 1986, №23, ст. 636; 1987, №29, ст. 1060; 1988, №6, ст. 168, №14, 395. Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1992. – 2 апр. – №14, ст. 712.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – 15 янв. – №3 ст. 148.

⁴ Российская газета. – 2002. – 30 нояб. – №228. Российская газета. – 2005. – 8 дек. – №276.

⁵ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 мая 1991 г., №18, ст. 566.

⁶ Российская газета. – 2000. – 21 июня. – №118.

ральный закон противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ.

Так как Трудовой кодекс РФ по сути является федеральным законом, то вышеуказанной нормой фактически устранена возможность возникновения коллизий при последующем принятии каких-либо федеральных законов, содержащих нормы трудового права (если в данных законах будут содержаться нормы, противоречащие Трудовому кодексу РФ). Если описанная оговорка отсутствовала бы в Трудовом кодексе РФ, то как следует из общей теории права: при противоречии между одинаковыми по юридической силе нормативными правовыми актами, применяется нормативный правовой акт, принятый позднее.

(1.3.) Указы Президента Российской Федерации

Президент Российской Федерации также вправе в соответствии со своей компетенцией принимать нормативные правовые акты по вопросам регулирования трудовых отношений, например, Указ Президента РФ от 31 декабря 2005 г. №1574 «О Реестре должностей федеральной государственной гражданской службы» (с изменениями от 4, 20 марта, 8 сентября, 16 октября 2006 г.)¹.

В соответствии с ч. 6 ст. 5 Трудового кодекса РФ, указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам.

(1.4.) Постановления Правительства Российской Федерации.

Правительство Российской Федерации как основной орган исполнительной власти в пределах своей компетенции также принимает нормативные правовые акты в сфере труда, например:

1. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. №681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации»².

2. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. №755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу»³.

3. Постановление Правительства РФ от 27 октября 2003 г. №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.)⁴.

4. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О трудовых книжках» (с изменениями от 6 февраля 2004 г.)⁵.

5. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. №877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.)⁶.

В соответствии с ч. 7 ст. 5 Трудового кодекса РФ, постановления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить

¹ Российская газета. – 2006. – 12 янв. – №2.

² Российская газета. – 2006. – 16 нояб. – №257.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 14 окт. – №41 ст. 3996.

⁴ Российская газета. – 2003. – 31 окт. – №221.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – 21 апр. – №16 ст. 1539.

⁶ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 16 дек. – №50 ст. 4952.

Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам и указам Президента Российской Федерации.

(1.5.) Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти.

Указанные ведомственные нормативные акты, содержащие нормы трудового законодательства, принимаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Ранее действующее Министерство труда и социального развития Российской Федерации было упразднено Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. №314 (в редакции Указа Президента РФ от 20 мая 2004 г. №649)¹, а его функции по принятию нормативных правовых актов в установленной сфере деятельности были переданы образованному Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Принимаемые Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации нормативные правовые акты, в основном, охватывают вопросы нормирования труда, режима труда и отдыха, утверждения квалификационных характеристик работников и т.д. Например:

1. Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. №62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости»².

2. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»³.

3. Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»⁴.

4. Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №14 «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (с изменениями от 11 сентября 2003 г.)⁵.

5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. №83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями от 16 мая 2005 г.)⁶.

Другие федеральные органы исполнительной власти принимают нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового законодательства, строго по вопросам своей компетенции. Например:

1. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»⁷.

2. Приказ Федерального агентства по физической культуре и спорту от 22 апреля 2005 г. №163 «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормиро-

¹ Российская газета. – 2004. – 11 марта. – №48.

² Российская газета. – 2003. – 30 окт. – №220 (дополнительный выпуск).

³ Российская газета. – 2003. – 19 нояб. – №235.

⁴ Российская газета. – 2003. – 16 августа. – №162.

⁵ Российская газета. – 2003. – 29 мая. – №102 (специальный выпуск).

⁶ Российская газета. – 2004. – 16 сент. – №202.

⁷ Финансовая газета. – 2004. – №13.

ванный рабочий день государственным гражданским служащим Федерального агентства по физической культуре и спорту»¹.

3. Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. №49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия»².

4. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»³.

5. Приказ Минфина РФ от 2 августа 2004 г. №64н «Об установлении размеров выплаты суточных и предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран»⁴.

6. Приказ Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. №126 «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»⁵.

В соответствии с ч. 8 ст. 5 Трудового кодекса РФ, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации.

2 группа – нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации

К данной группе относятся законы и другие нормативные акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права.

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ, вопросы законодательства о труде находятся в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, а разграничение их компетенции осуществляется также на основе Конституции. Положения Конституции РФ конкретизируются в ст. 6 Трудового кодекса РФ, ч. 1 которой закрепляет перечень вопросов, принятие по которым нормативных правовых актов отнесено к полномочиям федеральных органов государственной власти.

По всем остальным вопросам, не отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации (ч. 2 ст. 6 Трудового кодекса РФ).

Но в соответствии с ч. 3 ст. 6 Трудового кодекса РФ, органы государственной власти субъектов Российской Федерации могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Однако в случае принятия федерального закона или иного нормативного право-

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – 30 мая. – №22.

² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – 6 июня. – №23.

³ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2004. – 8 нояб. №45.

⁴ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2004. – 30 августа. – №35.

⁵ Российская газета. – 2003. – 7 мая. – №85.

вого акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

Законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу и иным федеральным законам. Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации и нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти (ч. 9 ст. 5 Трудового кодекса РФ).

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу РФ или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, применяется Трудовой кодекс РФ или иной федеральный закон (ч. 4 ст. 6 Трудового кодекса РФ).

3 группа – Акты органов местного самоуправления

Органы местного самоуправления имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (ч. 10 ст. 5 Трудового кодекса РФ).

4 группа – Локальные нормативные акты

В соответствии с ч. 1 ст. 8 Трудового кодекса РФ, 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.

Локальные нормативные акты отличаются следующими основными особенностями:

1. принимаются самостоятельно работодателем (кроме случаев, когда Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями установлена необходимость учета мнения представительного органа работников);

2. их действие распространяется на работников работодателя, принявшего соответствующий локальный нормативный акт.

В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1. должен учитывать мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) – в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (ч. 2 ст. 8 Трудового кодекса РФ);

2. должен принимать данные акты по согласованию с представительным органом работников – только в случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями (ч. 3 ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ, нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с ус-

тановленным 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.

К локальным нормативным актам относятся, например:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- должностные инструкции;
- инструкции по охране труда;
- штатное расписание;
- графики сменности;
- локальные акты об оплате труда (положение об оплате труда и т.п.);
- локальные акты о стимулирующих выплатах (положение о премировании).

Завершая обзор нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, следует отметить, что в соответствии с п. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ в ч. 1 ст. 10 воспроизводит указанную норму и применительно к нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, в ч. 2 ст. 10 предписывает: если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Вышеописанная норма имеет большое значение, так Российская Федерация является участником Международной организацией труда (МОТ). Это специализированное учреждение Организации объединенных наций (ООН), созданное в 1919 г. В настоящее время в МОТ состоит – 176 государств. Сейчас в России ратифицировано и действует более 50 конвенций МОТ.

В соответствии с абзацем 1 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1 и ч. 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 Трудового кодекса РФ, ч. 1 ст. 11 Гражданского процессуального кодекса РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ¹, суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

II. Наряду с нормативными правовыми актами, другим источником трудового права являются нормативные договоры.

Нормативные договоры – специальные соглашения, которые заключаются в договорном порядке после проведения переговоров и содержат нормы права.

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке предусмотрено ст. 9 Трудового кодекса РФ. В соответ-

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. –2002. – 18 нояб. – №46 ст. 4532.

ствии с ч. 1 указанной статьи, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Однако следует оговориться, что трудовой договор заключается с каждым работником, поэтому трудовым договором регулируются отношения работодателя только с конкретным данным работником.

Целью коллективных договоров и соглашений является содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей. Правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений установлены в разделе «II. Социальное партнерство» Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 9 Трудового кодекса РФ, 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.

Примером нормативного договора как источника трудового права является действующее в настоящее время Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы.¹ Указанное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне в период с 2008 по 2010 годы и совместные действия участников соглашения по их реализации.

III. Как уже упоминалось выше, судебные акты не входят в состав источников права в Российской Федерации. Однако Верховный Суд Российской Федерации, как суд высшей инстанции, обобщая судебную практику, принимает постановления, которые применяются в качестве «руководящих разъяснений» судами низшей инстанции. Из-за пробелов в законодательстве указанные постановления имеют большое значение. В трудовом праве Российской Федерации существует много моментов, когда практическое применение норм Трудового кодекса РФ к конкретным правоотношениям порождает множество вопросов. Своими постановлениями Верховный Суд приводит к единообразию применения трудового законодательства судами при рассмотрении дел соответствующих категорий.

Так, Пленумом Верховного Суда РФ принято постановление от 17 марта 2004 г. №2, «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»². Указанное постановление принято в целях обеспечения правильного применения судами положений Трудового кодекса РФ при разрешении трудовых споров.

Также в соответствии с абзацем 3 п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 судам при разрешении трудовых споров необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в постановлениях от 31 октября 1995 г. №8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»³ и от 10 октября 2003 г. №5 «О применении суда-

¹ Российская газета. – 2007. – 28 дек. – №293.

² Российская газета. – 2004. – 8 апр. – №72.

³ Российская газета. – 1995. – от 28 дек.

ми общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»¹.

Акты Конституционного Суда Российской Федерации также не являются источниками права, однако решения его играют важную роль в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом Российской Федерации нормативный правовой акт или отдельные его положения признаны несоответствующими Конституции РФ, то они утрачивают юридическую силу. Решения Конституционного суда Российской Федерации вступают в силу незамедлительно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

2.2. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц

2.2.1. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени

Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени связывается с моментом вступления в силу и прекращения действия конкретного нормативного правового акта. По указанному вопросу имеется ст. 12 Трудового кодекса РФ, которая устанавливает общие правила установления момента вступления в силу и прекращения действия нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида (ч. 1 ст. 12 Трудового кодекса РФ).

В настоящее время в Российской Федерации действуют следующие основные нормативные правовые акты, определяющие порядок введения в действие различных нормативных правовых актов:

1. Федеральный закон от 14 июня 1994 г. №5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» (с изменениями от 22 октября 1999 г.)².

2. Указ Президента РФ от 23 мая 1996 г. №763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (с изменениями от 16 мая 1997 г., 13 августа 1998 г., 28 июня 2005 г.)³.

В соответствии с ч. 2 ст. 12 Трудового кодекса РФ, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи с:

- истечением срока действия;
- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы;
- отменой (признанием утратившими силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы.

¹ Российская газета. – 2003. – 2 дек. – №244.

² Российская газета. – 1994. – 15 июня.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – 27 мая. – №22, ст. 2663.

Также ст. 12 Трудового кодекса РФ регулирует вопросы, касающиеся обратной силы нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В ч. 3, ч. 4, ч. 5, ч. 6 и ч. 7 ст. 12 Трудового кодекса РФ установлено следующее:

1. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

2. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

3. В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

4. Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5. Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. В отношениях, возникших до введения в действие локального нормативного акта, указанный акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

Отдельные правила установлены ч. 8 ст. 12 Трудового кодекса РФ для прекращения действия локальных нормативных актов. Так, локальный нормативный акт, либо отдельные его положения прекращают свое действие в связи с:

1. истечением срока действия;
2. отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;
3. вступлением в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения (в случае, когда указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом).

2.2.2. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве

Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве связывается с распространением их действия на определенную территорию. Для нормативных правовых актов различных уровней ст. 13 Трудового кодекса РФ предусмотрены различные территории их действия.

Так, федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют на всей территории Российской Федерации, если в этих законах и иных нормативных правовых актах не предусмотрено иное (ч. 1 ст. 13 Трудового кодекса РФ).

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации (ч. 2 ст. 13 Трудового кодекса РФ).

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования (ч. 3 ст. 13 Трудового кодекса РФ).

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы (ч. 3 ст. 13 Трудового кодекса РФ).

2.2.3. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц

Основные правила действия нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц содержатся в ст. 11 Трудового кодекса РФ. В соответствии с положениями указанной статьи, трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права:

1. регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения¹;

2. применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

3. обязательны для применения всеми работодателями (физическими лицами и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками.

В соответствии с ч. 5 ст. 11 Трудового кодекса РФ, на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и других) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Следует учесть, что в соответствии с ч. 7 ст. 11 Трудового кодекса РФ, на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц (если в установленном Трудовым кодексом РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

1. военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
2. члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
3. лица, работающие по договорам гражданско-правового характера;
4. другие лица, если это установлено федеральным законом.

¹ Следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ, в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Задания по теме 2:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Заполнить следующую таблицу, расположив в ней сведения об нормативных правовых актах в иерархичной последовательности в зависимости от их юридической силы:

№п/п	Вид нормативного правового акта	Порядок вступления в силу	Порядок опубликования	Каким нормативным правовым актам не должен противоречить

2. Продумать ответ на задачу:

Задача 2.1

Зосимова Н.О., работающая менеджером проекта в представительстве Burger AG в г. Москве – ЗАО «Бюргер АГ» (учредитель – немецкая фирма), в связи с беременностью попросила предоставить положенный ей по российскому трудовому законодательству отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 140 календарных дней (20 недель) и выплатить соответствующее пособие за этот период. Работодатель сообщил Зосимовой Н.О., что отпуск будет ей предоставлен в соответствии с немецким законодательством о материнстве.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права):

1. Нормы какого законодательства распространяются на отношения между Зосимовой Н.О. и ее работодателем – ЗАО «Бюргер АГ»?
2. Правомерны ли действия работодателя?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Источники, характерные для современного трудового права РФ
2. Нормативные правовые акты как источник трудового права
3. Нормативные договоры как источник трудового права
4. Действие нормативных правовых актов во времени, пространстве и по кругу лиц.

Тест по теме 2:

1. Дата введения в действие Трудового кодекса РФ:
 - а) 1 января 2002 г.
 - б) 1 февраля 2002 г.
 - в) 1 июня 2002 г.
 - г) 1 июля 2002 г.
 - д) 1 января 2003 г.
2. Локальные нормативные акты в трудовом праве:
 - а) нормативные акты, принимаемые Минздравсоцразвития РФ;
 - б) нормативные акты, принимаемые территориальными органами по труду Минздравсоцразвития РФ;

- в) нормативные акты, принимаемые органами местного самоуправления по вопросам, отнесенным к их компетенции;
- г) нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- д) нормативные акты, принимаемые на стачках, митингах, сходах граждан по вопросам, касающимся трудовых отношений.

3. 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:

- а) общего собрания (конференции) работников;
- б) представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- в) территориальных органов Минздравсоцразвития РФ;
- г) каждого работника.

4. Нормативные акты органов местного самоуправления, принимаемые ими в пределах своей компетенции:

- а) не являются источниками трудового права;
- б) являются источниками трудового права, но носят рекомендательный характер и применяются по усмотрению сторон трудовых отношений;
- в) являются источниками трудового права, но носят акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами, и применяются при прямом указании сторон трудовых отношений;
- г) могут содержать нормы трудового права и являться источником трудового права.

5. Положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права обязательны для применения:

- а) только работодателями – государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- б) только работодателями – коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;
- г) только работодателями – организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;
- д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

6. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права:

- а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;
- б) применяются нормы вновь принятого федерального закона;
- в) вновь принятый федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ;
- г) Трудовой кодекс РФ применяется в части, не противоречащей вновь принятому федеральному закону;

- д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

7. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права:

- а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;
- б) применяются нормы федеральных законов;
- в) применяются по выбору либо нормы Трудового кодекса РФ, либо нормы федеральных законов;
- г) применяются нормы, установленные локальными нормативными актами;
- д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

8. Материалы судебной практики:

- а) являются источником трудового права;
- б) не являются источником трудового права, но играют важную роль как «руководящие разъяснения» судам первой инстанции;
- в) содержат нормы трудового права и применяются только на территории деятельности суда, принявшего решение;
- г) содержат нормы трудового права и применяются только на территории субъекта РФ, где находится суд, принявший решение;
- д) содержат нормы трудового права и применяются на всей территории РФ.

9. Трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц на территории Российской Федерации регулируются:

- а) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ;
- б) нормативными актами страны, гражданином которой является работник;
- в) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ;
- г) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами;
- д) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором работника с работодателем.

10. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяется на (если в соответствии с Трудовым кодексом РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- а) военнослужащих, при исполнении ими обязанности военной службы;
- б) лиц, работающих по трудовому договору у предпринимателя без образования юридического лица;
- в) лиц, работающих по трудовым договорам в некоммерческих организациях;
- г) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- д) лиц, работающих по трудовым договорам у работодателей – физических лиц;
- е) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

ТЕМА 3

Трудовое правоотношение

Цель изучения:

Уяснение понятия трудового отношения и отграничение его от других сходных общественных отношений, ознакомление с основаниями возникновения трудового отношения и его сторонами.

Подтемы:

- 3.1. Понятие и содержание трудового правоотношения.
- 3.2. Основания возникновения трудового правоотношения.
- 3.3. Стороны трудового правоотношения, их права и обязанности.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
2. *уметь* определять лиц, имеющих право вступать в трудовые отношения в качестве работников и работодателей;
3. *приобрести навыки* отграничения трудовых отношений от иных правоотношений, связанных с применением труда, руководствуясь основными признаками трудового отношения.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 3 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 3 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 3 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что:
 - 1) трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;

- 2) в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.1. Понятие и содержание трудового правоотношения

Как уже упоминалось выше, предметом трудового права являются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Легальное определение трудовых отношений содержится в ст. 15 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с указанной статьей, **трудовые отношения** – отношения, основанные (5) на соглашении между работником и работодателем о (1) личном выполнении работником (2) за плату (3) трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), (4) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из вышеуказанного определения можно выделить пять основных признаков трудового отношения:

1. работник участвует в трудовых отношениях только лично (применяя личный труд);
2. трудовое отношение всегда возмездное отношение (работник получает заработную плату);
3. работник нанимается для выполнения определенной трудовой функции;
4. работник включается в трудовой коллектив конкретного работодателя с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
5. наличие соглашения между работником и работодателем (трудового договора).

Из указанных признаков трудового правоотношения первые четыре являются сущностными, то есть собственно определяют суть трудового правоотношения. Пятый признак является формальным, то есть не является определяющим для квалификации конкретного общественного отношения в качестве трудового.

Указанный вывод можно сделать на основании ст. 16 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Кроме того, в соответствии с ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ, в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, если трудовой договор не будет заключен или вместо трудового договора стороны заключат договор гражданско-правового характера, но будет установлено, что в конкретных взаимоотношениях между работником и работодателем присутствуют сущностные признаки трудового отношения, то отношения между работником и работодателем

будут признаны трудовыми с соответствующим применением к таким отношениям трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.2. Основания возникновения трудового правоотношения

В соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Возникновение трудовых отношений в отдельных случаях обладает определенными особенностями, в частности, заключению трудового договора предшествуют какие-либо юридические факты, в результате которых заключается трудовой договор и возникают трудовые отношения.

В соответствии с ч. 2 ст. 16 Трудового кодекса РФ, в случаях и порядке, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате:

1. *избрания на должность* – если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции (ст. 17 Трудового кодекса РФ);

2. *избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности*, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности (ст. 18 Трудового кодекса РФ);

3. *назначения на должность или утверждения в должности*, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации (ст. 19 Трудового кодекса РФ);

4. *направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты*;

5. *судебного решения о заключении трудового договора*¹.

Хотя в соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса РФ, трудовой договор является основанием для возникновения трудового правоотношения, анализ некоторых иных норм Трудового кодекса РФ позволяет сделать вывод о первичности именно трудовых отношений. В частности, к таким нормам относятся:

- ч. 3 ст. 16 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;
- ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

¹ В данном случае трудовое отношение может возникнуть, например, если работником в судебном порядке был обжалован необоснованный отказ работодателя в заключении трудового договора и судом принято решение обязать работодателя заключить трудовой договор с данным работником.

Кроме того, при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;

- ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Но так как трудовое право относится к группе отраслей частного права, трудовой договор является основным документом, который определяет взаимоотношения между работником и работодателем и опосредует добровольность и взаимное согласие на вступление в трудовые отношения. Признание Трудовым кодексом РФ первичности трудовых отношений призвано защитить работника от возможного нарушения работодателем гарантированных работнику трудовых прав.

3.3. Стороны трудового правоотношения, их права и обязанности

В соответствии с ч. 1 ст. 20 Трудового кодекса РФ, сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работники и работодатели, вступающие в трудовые отношения, должны соответствовать определенным установленным трудовым законодательством требованиям.

Определение работника содержится в ч. 2 ст. 20 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Но что вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, – также лица, не достигшие указанного возраста. Следует учитывать, что в некоторых особых случаях возраст, с которого можно вступать в трудовые отношения, законодательно повышается до восемнадцати лет и выше.

Определение работодателя содержится в ч. 4 ст. 20 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **работодателем** является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Следует отметить, что работодателями – физическими лицами в соответствии с ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ признаются:

1. *работодатели – индивидуальные предприниматели* – физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;¹

¹ Следует отметить, что физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов предпринимательскую и иную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, и которые вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

2. *физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями* – физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В зависимости от того, кто является работодателем, права и обязанности от имени работодателя в трудовых отношениях осуществляются:

1. физическим лицом, являющимся работодателем или уполномоченными им лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами;

2. органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными им лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Основные права и обязанности сторон трудового отношения закреплены в ст. 21-22 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 21 Трудового кодекса РФ, **работник имеет право на:**

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

2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

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

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

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

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

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

13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

В соответствии с ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ, **работник обязан:**

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

2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3. соблюдать трудовую дисциплину;

4. выполнять установленные нормы труда;

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

6. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

7. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

В соответствии с ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ, **работодатель имеет право:**

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

2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

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

В соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ, **работодатель обязан:**

1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3. обеспечивать безопасность и 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 в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
10. 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;
11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Необходимо отметить, что вышеприведенные права и обязанности работников и работодателей могут по соглашению сторон включаться в трудовой договор. Однако 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 (ч. 5 ст. 57 Трудового кодекса РФ).

3.4. Задания по теме 3:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Составить список лиц, которые могут вступать в трудовые отношения в качестве работодателей с указанием особенностей заключения трудового договора в зависимости от вида указанных лиц (например, работодатель, представитель работодателя и т.п.) и возраста (для работодателей физических лиц).
2. Продумать ответ на задачу:

Задача 3.1

Попов Е.П. устроился на работу в ООО «Доставка-экспресс». С ним был заключен договор сроком на 1 год, который назывался: «гражданско-правовой договор о выполнении работы». По данному договору Попов Е.П. должен был выполнять курьерские функции, то есть развозить пакеты документов из ООО «Доставка-экспресс» по клиентам данной организации. Оплата по договору производилась ежемесячно исходя из объема доставленной корреспонденции (200 рублей за единицу). При этом в тексте договора установлена обязанность Попова Е.П. доставлять корреспонденцию с 9.00 до 18.00 по рабочим дням (суббота и воскресенье – нерабочие дни). Попов Е.П. должен утром в 9.00 в офисе получить корреспонденцию и список адресов, а вечером подать отчет о доставленной корреспонденции за день.

После истечения срока договора, когда руководитель ООО «Доставка-экспресс» проинформировал Попова Е.П. о прекращении с ним договорных отношений, Попов Е.П. потребовал кроме оговоренной в договоре платы выплатить ему также и компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 28 календарных дней.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. В каких отношениях с ООО «Доставка-экспресс» находился Попов Е.П. (в трудовых или в гражданско-правовых)?
2. Правомерны ли требования Попова Е.П.?

3. Продумать ответ на задачу:

Задача 3.2

Онищенко Т.Б. заключил с ОАО «Красный полимер» (завод по переработке пластиковых масс) соглашение, согласно которому обязался подготовить техническое задание на проектирование новых, расширение и реконструкцию действующих производств с учетом требований рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей среды. Срок выполнения работы – три месяца. Работа должна была выполняться в три этапа, срок выполнения каждого этапа – один месяц. Оплата по договору – ежемесячно по представлению соответствующей части технического задания. В случае выполнения работы в срок Онищенко Т.Б. дополнительно выплачивается сумма в размере 10% от ежемесячной выплаты, а в случае нарушения срока сдачи работы, сумма выплачиваемая Онищенко Т.Б. за данный этап, уменьшается на 1% за каждый день просрочки.

По истечении трех месяцев (после сдачи работ по последнему этапу) Онищенко Т.Б. потребовал кроме оговоренной платы выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 28 календарных дней, а также оплатить в двойном размере работу в выходные дни и праздничные дни, в которые ему пришлось работать, чтобы подготовить техническое задание в срок.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. В каких отношениях с заводом находился Онищенко Т.Б. (в трудовых или в гражданско-правовых)?
2. Правомерны ли требования Онищенко Т.Б.?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие трудового отношения и его отличие от других правоотношений в сфере труда. Сущностные и формальный признаки трудового отношения.
2. Основания возникновения трудовых правоотношений.
3. Работник как сторона трудового отношения.
4. Работодатель как сторона трудового отношения.
5. Права и обязанности сторон трудового правоотношения.

Тест по теме 3:

1. **Сторонами трудовых отношений являются:**
 - а) работник и работодатель;
 - б) работник, работодатель и органы местного самоуправления;
 - в) работник, работодатель и органы государственной власти;
 - г) работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления;
 - д) работник, работодатель и Международная организация труда (МОТ).
2. **Работодателями могут являться:**
 - а) только юридические лица;
 - б) только физические лица;
 - в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ);
 - г) физические лица или юридические лица (организации), вступившее в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.
3. **Работниками могут являться:**
 - а) физические лица или юридические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
 - б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
 - в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ), вступившие в трудовые отношения с работодателем.
4. **Почему наличие трудового договора с работодателем является «формальным признаком трудового отношения»?**
 - а) Потому что в соответствии с Трудовым кодексом РФ заключение трудового договора не является обязательным.
 - б) Потому что при наличии всех остальных признаков трудового отношения в фактически имеющемся правоотношении между работником и работодателем данное правоотношение в судебном порядке может быть признано трудовым и к нему будут применяться нормы трудового законодательства, не зависимо от того был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.
 - в) Потому что трудовое законодательство не регламентирует процедуру заключения трудовых договоров и их содержание (права и обязанности сторон) определяется по усмотрению работодателя.

5. Отметьте существенные признаки трудового отношения:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, с применением личного труда;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

6. Отметьте признак трудового отношения, который является «формальным»:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, с применением личного труда;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

ТЕМА 4

Социальное партнерство в сфере труда

Цель изучения:

Уяснение роли социального партнерства в регулировании трудовых и иных связанных с ним отношений, ознакомление с основными формами социального партнерства и основами договорно-правового регулирования в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Подтемы:

- 4.1. Понятие социального партнерства в сфере труда.
- 4.2. Стороны социального партнерства.
- 4.3. Уровни и органы социального партнерства.
- 4.4. Коллективные переговоры.
- 4.5. Социально-партнерские соглашения и коллективные договоры.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
2. *уметь* определять наличие полномочий у представителей сторон социального партнерства, подготавливать документы, связанные с проведением коллективных переговоров в зависимости от уровня социального партнерства;
3. *приобрести навыки* составления соглашений и коллективных договоров с учетом требований трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 4 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 4 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 4 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что условия заключенных сторонами социального партнерства соглашений и коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, недействительны и не подлежат применению.

4.1. Понятие социального партнерства в сфере труда

Как известно, трудовое право относится к группе отраслей частного права, причем одной из основных особенностей трудового права является то, что отношения строятся на двух уровнях: индивидуальном и коллективном. И соответственно, правоотношения между субъектами строятся не только на основании индивидуальных соглашений, но и на основании соглашений, оформляемых коллективно, а также на основании иных форм коллективного взаимодействия. Все многообразие взаимоотношений между работниками и работодателями на различных уровнях по поводу согласования взаимных интересов получило название социального партнерства в сфере труда.

Определение социального партнерства в сфере труда содержится в ст. 23 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **социальное партнёрство** в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Основными принципами социального партнерства являются (ст. 24 Трудового кодекса РФ):

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

Принципы социального партнерства представляют собой основные начала, на которых базируется вся система социального партнерства.

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах (ст. 27 Трудового кодекса РФ):

- коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- взаимные консультации (переговоры) 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;
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

В соответствии со ст. 53 Трудового кодекса РФ, основными формами участия работников в управлении организацией являются:

1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором;
2. проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
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 представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
6. участие в разработке и принятии коллективных договоров;
7. иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.2. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства в соответствии с п. 1 ст. 25 Трудового кодекса РФ являются:

1. работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
2. работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

При этом особо отмечено, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнёрства в случаях (п. 2 ст. 25 Трудового кодекса РФ):

- когда они выступают в качестве работодателей,
- а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Как видно из содержания вышеуказанной статьи, работники и работодатели участвуют в социальном партнерстве в сфере труда через своих представителей. Правовое положение и порядок назначения представителей работников и работодателей для участия в социальном партнерстве регламентируется главой 4 раздела II Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 29 Трудового кодекса РФ, представителями работников в социальном партнерстве в сфере труда являются:

1. профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
2. иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Следует отметить, что основными представителями работников являются профессиональные союзы и их объединения, а также иные профсоюзные организации. Иные представители могут избираться работниками только в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Кроме того, Трудовым кодексом РФ в ст. 29 предусмотрено разграничение компетенции профессиональных союзов и их объединений, иных профсоюзных организаций, а также иных представителей работников по представлению интересов работников в социальном партнерстве в сфере труда. Так, соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объедине-

ния территориальных организаций профессиональных союзов представляют интересы работников при:

- проведении коллективных переговоров,
- заключении или изменении соглашений,
- разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля их выполнения,
- формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

В свою очередь, первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, представляют интересы работников при:

1. проведении коллективных переговоров,
2. заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения,
3. реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

Таким образом, первичные профсоюзные организации и иные представители, избираемые работниками, представляют интересы работников работодателя в социальном партнерстве в сфере труда на локальном уровне. А именно, в соответствии с ч. 1 ст. 30 Трудового кодекса РФ, данные организации и их органы представляют:

1. интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов,
2. в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом РФ, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Устанавливая вышеописанное правило о представлении интересов работников, не являющихся членами профсоюзной организации, законодатель очевидно исходил из общих принципов социального партнерства, в соответствии с которыми интересы работников в социальном партнерстве обязательно должны быть учтены независимо от факта членства в профсоюзной организации. Кроме того, Трудовой кодекс РФ специально регламентирует правоотношения между работниками, не являющиеся членами профсоюза, и органом первичной профсоюзной организации при изъявлении работниками желания уполномочить указанный орган на представление их интересов в индивидуальных трудовых отношениях с работодателем и иных связанных с ними отношениях. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 30 Трудового кодекса РФ, работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Работниками на общем собрании (конференции) работников для обеспечения представления их интересов в социальном партнерстве на локальном уровне тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) в следующих случаях:

1. когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации;
2. ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, уста-

новленном Трудовым кодексом РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Тем не менее, наличие иного представителя не должно являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ч. 2 ст. 31 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст.ст. 33 и 34 Трудового кодекса РФ, представителями работодателя в социальном партнерстве в сфере труда являются:

- руководитель организации или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами;
- работодатель – индивидуальный предприниматель или уполномоченное им лицо в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами;
- 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;
- иные представители работодателей.

В соответствии с ч. 1 ст. 33 Трудового кодекса РФ, руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица представляют интересы работодателя при:

- проведении коллективных переговоров,
- заключении или изменении коллективного договора,
- рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

В соответствии с ч. 2 ст. 33 Трудового кодекса РФ, соответствующие объединения работодателей представляют интересы работодателей при:

- проведении коллективных переговоров,
- заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения,
- при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Правовое положение объединений работодателей определяется Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изменениями от 5 декабря 2005 г.)¹, действие которого распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации. В соответствии со ст. 4 названного закона, могут создаваться следующие виды объединений работодателей:

¹ Российская газета. – 2002. – 30 нояб. – №228.

1. Общероссийское объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ.

2. Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины работников отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности.

3. Межрегиональное (отраслевое, межотраслевое) объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территориях не менее двух субъектов РФ.

4. Региональное объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными отраслевыми, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

5. Региональное отраслевое объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

6. Территориальное объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их территориальными отраслевыми объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.

7. Территориальное отраслевое объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.

Наряду с вышеназванными представителями работодателей интересы отдельных категорий работодателей в социальном партнерстве могут представлять и иные лица. Так, в соответствии со ст. 34 Трудового кодекса РФ, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля выполнения соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности представителями работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов также являются соответствующие:

- федеральные органы исполнительной власти,
- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации,
- иные государственные органы,
- органы местного самоуправления.

4.3. Уровни и органы социального партнерства

В соответствии со ст. 26 Трудового кодекса РФ, социальное партнёрство осуществляется на следующих уровнях:

1. федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;

2. межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;

3. региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;

4. отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

5. территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

6. локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

Следует отметить, что перечень уровней социального партнерства является исчерпывающим. При этом на локальном уровне в социальном партнерстве в качестве работодателей участвуют как организации, так и работодатели – индивидуальные предприниматели.

На каждом из вышеприведенных уровней на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. В соответствии с ч. 1 ст. 35 Трудового кодекса РФ, комиссии создаются для:

- обеспечения регулирования социально-трудовых отношений,
- ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений,
- заключения коллективных договоров, соглашений,
- организации контроля выполнения коллективных договоров, соглашений на всех уровнях.

На федеральном уровне социального партнерства образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»¹.

В соответствии с п. 1 ст. 1 названного закона, в состав Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений входят:

1. представители общероссийских объединений профсоюзов;
2. представители общероссийских объединений работодателей;
3. представители Правительства РФ.

Председателем комиссии Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений является специальный координатор, назначаемый Президентом РФ. Координатор организует деятельность комиссии, но не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.

Основными задачами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются:

1. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;

2. содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

3. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-

¹ Российская газета. – 1999. – 12 мая.

трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4. согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5. рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6. распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7. изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

На других уровнях социального партнерства также могут образовываться комиссии, причем они не обязательно являются постоянно действующими. В частности:

- В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ (ч. 3 ст. 35 Трудового кодекса РФ).
- На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления (ч. 4 ст. 35 Трудового кодекса РФ).
- На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Следует учитывать, что отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства (ч. 5 ст. 35 Трудового кодекса РФ).
- На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (ч. 6 ст. 35 Трудового кодекса РФ).

Интересным является положение ч. 1 ст. 35.1. Трудового кодекса РФ, в соответствии с которыми соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (а в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов) и объединения работодателей) могут участвовать 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 Трудовым кодексом 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. При этом федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для такого участия.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 35.1. Трудового кодекса РФ, федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ или органы местного самоуправления направляют на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (а в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, – соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) 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.

Принятые по результатам такого рассмотрения решения соответствующих комиссий или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) подлежат обязательному рассмотрению соответствующими органами власти, принимающими вышеуказанные нормативные акты (ч. 3 ст. 35.1. Трудового кодекса РФ).

4.4. Коллективные переговоры

Коллективные переговоры – одна из основных форм социального партнерства, связанная с подготовкой, заключением или изменением коллективных договоров, соглашений.

Представители любой стороны социального партнерства (как работников, так и работодателей) имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров.

В соответствии с ч. 3 ст. 36 Трудового кодекса РФ, не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом):

- лицами, представляющими интересы работодателей;
- организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями;
- органами исполнительной власти;
- органами местного самоуправления;
- политическими партиями.

Общий порядок проведения коллективных переговоров выглядит следующим образом:

1. направление представителями одной стороны социального партнерства представителям другой стороны предложения в письменной форме о начале коллективных переговоров;

2. направление представителями стороны социального партнерства, получившими предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, ответа инициатору проведения коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий;

3. формирование комиссии по проведению коллективных переговоров;

4. обмен информацией между сторонами социального партнерства, разработка и обсуждение проекта коллективного договора, соглашения;

5. урегулирование разногласий;

6. подписание коллективного договора, соглашения.

Следует учитывать, что ч. 2 ст. 36 Трудового кодекса РФ установила обязательность вступления в коллективные переговоры представителей стороны социального партнерства, получивших предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Трудовым кодексом РФ, в ст. 37 определены специальные правила формирования комиссии по ведению коллективных переговоров, по подготовке, заключению или изменению коллективного договора в случае, если работники работодателя объединены в две или более первичные профсоюзные организации. В данном случае, направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров может:

- единый представительный орган, созданный по решению выборных органов двух или более первичных профсоюзных организаций, объединяющих в совокупности более половины работников данного работодателя (предложение направляется от имени всех работников)¹;
- первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя по решению своего выборного органа (предложение направляется от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа);
- иной представитель, избранный на общем собрании (конференции) работников или первичная профсоюзная организация определенная общим собранием (конференцией) работников при согласии ее выборного органа (в случае, 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).

Однако следует учесть, что для недопущения ограничения участия иных представителей работников в коллективных переговорах, ч. 5 ст. 37 Трудового кодекса РФ предусматривает, что первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, 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.

А если в указанный срок иные 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. Причем 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.

При проведении коллективных переговоров, подписании соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Россий-

¹ В соответствии с ч. 2 ст. 37 Трудового кодекса РФ, 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.

ской Федерации, отрасли, территории, интересы работников предоставляют соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов).

Трудовым кодексом РФ в ст. 37 также установлены специальные правила представления интересов работников при наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов). Так в соответствии с ч. 6 ст. 37 Трудового кодекса РФ, каждому из названных профсоюзов (объединений профсоюзов) предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов.

Однако 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).

С целью успешного выполнения своих обязанностей лицами, участвующими в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, в соответствии со ст. 39 Трудового кодекса РФ, им предоставляются определенные гарантии и компенсации. В частности:

- 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 29 Трудового кодекса РФ, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, не могут быть:

- подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- переведены на другую работу;
- 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.

4.5. Социально-партнерские соглашения и коллективные договоры

4.5.1. Соглашения

Социально-партнерские соглашения, а также изменения и дополнения к ним принимаются представителями работников и работодателей в рамках коллективных переговоров.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ч. 1 ст. 45 Трудового кодекса РФ).

Соглашения заключаются в ходе коллективных переговоров и могут быть:

1. двусторонними – в соглашении участвуют только соответствующие представители работников и работодателей;
2. трехсторонними – наряду с представителями работников и работодателей в соглашении участвуют соответствующие органы исполнительной власти или органы местного самоуправления¹.

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

- Генеральное соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.
- Межрегиональное соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.
- Региональное соглашение – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.
- Отраслевое (межотраслевое) соглашение – устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Следует отметить, что отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
- Территориальное соглашение – устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.
- Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В настоящее время действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы,² которое устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне в 2008–2010 годах и совместные действия сторон по их реализации.

Среди отраслевых соглашений в качестве примеров можно привести, в частности:

- Федеральное отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2006–2008 годы³, которое регулирует социально-трудовые отношения между работодателями и работниками на уровне отрасли и устанавливает минимальный уровень оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты сверх предусмотренных законодательством, условия труда и его охраны, социально-бытовые, трудовые льготы и гарантии работникам лесопромышленного комплекса. Соглашение распространяется на организации, которые вошли в состав Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров России после его подписания или вышли в период действия.

¹ В соответствии с ч. 3 ст. 45 Трудового кодекса РФ, соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

² Российская газета. – 2007. – 28 дек. – №293.

³ Лесная газета. – 2005. – 25 марта.

- Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2006–2008 годы¹, которое регулирует социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения в агропромышленном комплексе и направлено на создание условий для производительного труда, повышение жизненного уровня и социальной защищенности работников. Соглашение распространяется на работников организаций, находящихся в ведении Минсельхоза России, Россельхознадзора, а также организаций-членов Росагропромсоюза и АККОР независимо от формы собственности и организационно-правовой формы, которые являются работодателями, на других работодателей и работников, присоединившихся к соглашению после его заключения.

- Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008–2010 (зарегистрировано в Роструде 24.12.2007 г., регистрационный номер 78/07-09)², которое направлено на достижение оптимального баланса интересов сторон в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей более высокого уровня гарантий, компенсаций и льгот по сравнению с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами. Соглашение распространяется на организации нефтяной, газовой отраслей промышленности, трубопроводного транспорта нефти и газа, газификации и эксплуатации газового хозяйства, строительства объектов нефтегазового комплекса, по переработке газа, нефти, нефтехимической и химической промышленности, транспортировки и реализации сжиженного газа, геофизики, геологоразведки, машиностроения, морского транспорта, сервисного, научного и проектного обслуживания.

Содержание и структура соглашений определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Примерный круг вопросов, по которым в соглашении согласовываются взаимные обязательства, приведен в ч. 2 ст. 46 Трудового кодекса РФ:

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

Министерством труда и социального развития РФ 09 октября 2003 г. разработан Макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения³, который представляет собой рекомендации по подготовке соглашения в целях оказания содействия представителям сторон в разработке, согласовании и оформлении текста соглашения, а также ускорении процедуры его уведомительной регистрации.

В соответствии с названным макетом, рекомендована следующая структура соглашения:

- I. Общие положения;
- II. Оплата труда;
- III. Охрана труда;
- IV. Режимы труда и отдыха;
- V. Развитие кадрового потенциала;

¹ Сайт Министерства сельского хозяйства Российской Федерации в Internet (<http://www.mcх.ru>).

² Сайт Министерства здравоохранения и социального развития в Internet (http://www.mzsrff.ru/soc_part/842.html)

³ Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – 2003. – №11.

- VI. Содействие занятости;
- VII. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа;
- VIII. Контроль за выполнением соглашения;
- IX. Ответственность сторон.

Основные положения по действию соглашений во времени и по кругу лиц определяются ст. 48 Трудового кодекса РФ. Так, срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

В соответствии с ч.ч. 3 и 5 ст. 48 Трудового кодекса РФ, соглашение действует в отношении:

1. всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства.

2. 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;

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

4. всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями на которых распространяется действие соглашения¹.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 4 ст. 48 Трудового кодекса РФ, в отношении работодателей – федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления

Интересной нормой Трудового кодекса РФ, гарантирующей по возможности максимальный учет интересов работников работодателей, которые на участвовали в заключении на федеральном уровне отраслевого соглашения, является положение ч. 7 ст. 48 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей, 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 этого соглашения, присоединиться к нему.

В соответствии с ч. 8 ст. 48 Трудового кодекса РФ, если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Заключенные соглашения в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную реги-

¹ В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников (ч. 6 ст. 48 Трудового кодекса РФ).

страцию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса РФ). Следует учесть, что вступление соглашения в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Соглашения, прошедшие уведомительную регистрацию, и сведения о них вносятся в регистр соглашений и коллективных договоров, который является банком данных о соглашениях и коллективных договорах, регулирующих социально-трудовые отношения на всех уровнях системы социального партнерства, прошедших уведомительную регистрацию. Регистр соглашений и коллективных договоров ведется в соответствии с Положением о Регистре соглашений и коллективных договоров (утв. постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №68)¹.

Основная цель уведомительной регистрации соглашения – выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

4.5.2. Коллективные договоры

На локальном уровне в рамках коллективных переговоров представителями работников и работодателей заключаются коллективные договоры, а также изменения и дополнения к ним.

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

В соответствии с ч. 4 ст. 40 Трудового кодекса РФ, коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

С целью недопущения затягивания процесса заключения коллективного договора и связанного с этим ограничения реализации прав работников, законодателем установлен предельный срок проведения коллективных переговоров и подписания коллективного договора. В соответствии с ч. 2 ст. 40 Трудового кодекса РФ, при недостижении соглашения между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Таким образом, даже при наличии каких-либо разногласий по отдельным положениям коллективного договора, стороны должны в любом случае подписать коллективный договор на согласованных условиях. Неурегулированные разногласия включаются в протокол разногласий к коллективному договору и могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Содержание и структура коллективного договора определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в коллективный договор. Примерный круг вопросов, по которым в коллективном договоре согласовываются взаимные обязательства, приведен в ст. 41 Трудового кодекса РФ:

¹ Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003 г. №10.

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль выполнения коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Министерством труда и социального развития РФ 6 ноября 2003 г. в соответствии с решением коллегии Минтруда России от 20 марта 2002 г. разработан Макет коллективного договора¹, который представляет собой рекомендации руководителям организаций и специалистам, профсоюзным органам по подготовке проекта коллективного договора организаций различных отраслей независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

В соответствии с названным макетом, рекомендована следующая структура коллективного договора:

- Раздел 1. Общие положения;
- Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации;
- Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости;
- Раздел 4. Рабочее время и время отдыха;
- Раздел 5. Охрана труда;
- Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями;
- Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации;
- Раздел 8. Заключительные положения.
- Кроме того, вышеуказанным макетом коллективного договора также предусмотрен примерный перечень приложений к коллективному договору, в частности:
- Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе коллективного договора);
- План мероприятий по охране труда;
- Смета расходования средств на охрану труда;
- Перечень тарифных ставок (окладов) I разряда для рабочих-повременщиков и для рабочих-сдельщиков и тарифных коэффициентов;

¹ Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003 г. №11.

- Размеры минимальных должностных окладов руководителям структурных подразделений, специалистам и служащим, ниже которых работодатель не вправе устанавливать данным категориям работников;
- Перечни производств (работ) с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- Положение о порядке условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год;
- Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет;
- Список работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- План оздоровительно-профилактических мероприятий;
- Перечень работ (производств), при выполнении которых (при работе в которых) работники получают бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Основные положения по действию соглашений во времени и по кругу лиц определяются ст. 43 Трудового кодекса РФ. Так, срок действия коллективного договора определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 Трудового кодекса РФ). Следует учесть, что в отличие от порядка продления соглашений, продление действия коллективного договора может осуществляться неограниченное количество раз.

В соответствии с ч. 3 ст. 43 Трудового кодекса РФ, действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения.

По общему правилу, установленному ч. 4 ст. 43 Трудового кодекса РФ, коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

1. изменения наименования организации;
2. реорганизации организации в форме преобразования;
3. расторжения трудового договора с руководителем организации.

В некоторых случаях срок действия коллективного договора ограничивается наступлением определенных объективных событий, в частности:

- при смене формы собственности организации – коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 5 ст. 43 Трудового кодекса РФ);
- при реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 Трудового кодекса РФ);
- при ликвидации организации – коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с ч. 7 ст. 43 Трудового кодекса РФ, при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Заключенные коллективные договоры в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 Трудового кодекса

РФ). Следует учесть, что вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Коллективные договоры, прошедшие уведомительную регистрацию, и сведения о них вносятся в Регистр соглашений и коллективных договоров, который является банком данных о соглашениях и коллективных договорах, регулирующих социально-трудовые отношения на всех уровнях системы социального партнерства, прошедших уведомительную регистрацию. Регистр соглашений и коллективных договоров ведется в соответствии с Положением о Регистре соглашений и коллективных договоров (утв. постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №68)¹.

Основная цель уведомительной регистрации коллективного договора – выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

4.6. Задания по теме 4:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Составить схему уровней социального партнерства с указанием на каждом из уровней комиссий, которые формируются для проведения коллективных переговоров (с указанием представителей сторон), и принимаемых данными комиссиями в результате коллективных переговоров документов (с приведением примеров).
2. Продумать ответ на задачу:

Задача 4.1

В ЗАО «Красный серп» существуют три первичных профсоюзных организации, представляющих интересы работников данного работодателя. В связи с принятием общим собранием работников решения о заключении коллективного договора у профсоюзов возникли следующие вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. С какой первичной профсоюзной организацией работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

2. Может ли заключенный при таких обстоятельствах коллективный договор распространяться на всех работников ЗАО «Красный серп»?

3. Продумать ответ на задачу:

Задача 4.2

В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух первичных профсоюзных организаций, представляющих интересы работников данного работодателя, представители одной из первичных профсоюзных организаций отказался подписывать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены все специфические интересы представляемых им работников, и высказались за ведение продолжение переговоров по данному вопросу. В то же время срок коллективных переговоров истекает и продолжение переговоров повлечет нарушение указанного срока.

Вопрос: Как должно быть урегулировано данное разногласие? (Обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства).

¹ Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003 г. №10.

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие социального партнерства в сфере труда и формы его осуществления.
2. Стороны социального партнерства и их представители.
3. Уровни социального партнерства.
4. Соглашения: понятие, содержание, порядок заключения и вступления в силу.
5. Коллективные договоры: понятие, содержание, порядок заключения и вступления в силу.

Тест по теме 4:

1. **Сторонами социального партнерства являются:**
 - а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
 - б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
 - в) комиссии по трудовым спорам;
 - г) органы законодательной власти;
 - д) органы судебной власти.
2. **Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:**
 - а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
 - б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
 - в) органы государственной власти;
 - г) органы местного самоуправления;
 - д) объединения работодателей;
 - е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
3. **Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:**
 - а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
 - б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
 - в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем – индивидуальным предпринимателем;
 - г) органы государственной власти;
 - д) органы местного самоуправления;
 - е) объединения работодателей.
4. **На федеральном уровне социального партнерства образуется:**
 - а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
 - б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
 - в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
 - г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

5. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

- а) немедленно после получения указанного предложения;
- б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

6. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

- а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;
- б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;
- в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;
- г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.

7. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- а) коллективные переговоры прекращаются;
- б) составляется протокол разногласий;
- в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

8. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

- а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- в) в семидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.

9. Коллективный договор заключается на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

11. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

- а) действие коллективного договора прекращается;
- б) коллективный договор сохраняет свое действие;
- в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

12. При смене формы собственности организации коллективный договор:

- а) прекращается;
- б) сохраняет свое действие;
- в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:

- а) федеральный;
- б) межрегиональный;
- в) региональный;
- г) отраслевой;
- д) территориальный;
- е) локальный.

14. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:

- а) 1 года;
- б) 2 лет;
- в) 3 лет;
- г) 4 лет;
- д) 5 лет.

15. Стороны имеют право:

- а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
- б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
- в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет;
- г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет;
- д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет;
- е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет.

ТЕМА 5

Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд

Цель изучения:

Уяснение понятия занятости и порядка признания граждан безработными, ознакомление с государственной политикой в области занятости и видами государственной поддержки безработных, формами участия работодателей в обеспечении занятости населения.

Подтемы:

- 5.1. Понятие занятости, государственные органы содействия занятости и их полномочия
- 5.2. Понятие безработного и порядок признания граждан безработными
- 5.3. Понятие подходящей работы
- 5.4. Система государственных гарантий в области занятости

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход; а также то, что безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней;
2. *уметь* определять в каждом конкретном случае перечень документов, необходимых для постановки на учет в качестве безработного и применять критерии для определения подходящей работы;
3. *приобрести навыки* определения размеров пособий по безработице для различных категорий безработных.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 6 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 6 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 6 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что работодатели обязаны предоставлять в органы занятости о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инва-

лидов, а также при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.1. Понятие занятости, государственные органы содействия занятости и их полномочия

Вопросы занятости в Российской Федерации в настоящее время регулируются Законом РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.) (далее – «Закон о занятости населения в РФ»).

Законодательство о занятости населения основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из Закона о занятости населения в РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации. Следует отметить, что в соответствии с п. 2 ст. 6 Закона о занятости населения в РФ, законодательство о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

В соответствии с п. 1 названного закона, **занятость** – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

В ч. 1 п. 2 ст. 1 Закона о занятости населения в РФ, за гражданами закреплён принцип исключительности права на распоряжение своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом. При этом специально оговаривается, что незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности (ч. 2 п. 2 ст. 1 Закона о занятости населения в РФ).

Перечень граждан, считающихся занятыми, содержится в ст. 2 Закона о занятости населения в РФ. В соответствии с указанной статьей, занятыми считаются:

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

2. зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

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

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

5. избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

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

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

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

9. являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Все остальные граждане, не относящиеся к перечисленным в ст. 2 Закона о занятости населения в РФ категориям, считаются незанятыми. Однако незанятые граждане автоматически не считаются безработными. Как уже упоминалось выше, государственная политика в области занятости исходит из того, что каждый человек самостоятельно распоряжается своими способностями к труду, а потому статус безработного он получает только тогда, когда у него имеется желание и возможность работать, но устроиться на работу он не может. Как раз тогда и начинает действовать государственная политика в содействии занятости.

Основным государственным органом, регулирующим и организующим занятость населения в РФ, является государственная служба занятости населения, которая в соответствии с п. 1 ст. 15 Закона о занятости населения в РФ включает:

1. федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров;¹

2. органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные в соответствии с п. 1 статьи 7.1 Закона о занятости населения в РФ полномочия;

3. государственные учреждения службы занятости населения.

В соответствии с п. 2 ст. 15 Закона о занятости населения в РФ, деятельность государственной службы занятости населения направлена на:

- оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;
- разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан,

¹ В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости, которая находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Ее деятельность регламентирует Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. №156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» (с изменениями от 27 мая 2004 г., 28 сентября 2005 г., 22 сентября, 20 октября 2006 г., 2 апреля, 5 сентября, 2 ноября 2007 г.).

находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- организацию мероприятий активной политики занятости населения;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- осуществление контроля обеспечения государственных гарантий в области занятости населения.

Сроки и последовательность действий (административных процедур) при осуществлении полномочий по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников определяются Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2006 г. №513)¹.

5.2. Понятие безработного и порядок признания граждан безработными

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней (ч.1 п. 1 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ).

В качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. То есть получение уволенным гражданином временных выплат компенсационного характера не считается получением заработка, и такие граждане могут быть признаны безработными в установленном порядке.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации (ч. 2 п. 1 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ). В настоящее время действует Порядок регистрации безработных граждан (утв. постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. №458) (с изменениями от 9 июля, 5 ноября 1999 г. 1 февраля 2005 г., 14 декабря 2006 г.)² (далее – Порядок регистрации безработных граждан).

В соответствии с п. 2 названного порядка, регистрация безработных граждан осуществляется органами по вопросам занятости по месту жительства в следующей последовательности:

1. первичная регистрация безработных граждан;
2. регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы;
3. регистрация граждан в качестве безработных;
4. перерегистрация безработных граждан.

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 25 сентября 2006 г. №39.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – 28 апр. – №17, ст. 2009.

На отдельных территориях, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, регистрация безработных граждан осуществляется в упрощенном порядке, без прохождения гражданами первичной регистрации¹.

(1) Первичная регистрация осуществляется в целях учета общей численности безработных граждан, обратившихся в органы по вопросам занятости по месту жительства для получения необходимой информации по вопросам содействия занятости, без предъявления ими каких-либо документов (п. 4 Порядка регистрации безработных граждан).

(2) Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в органы службы занятости по месту жительства следующие документы (ч. 1 п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ, п. 7. Порядка регистрации безработных граждан):

1. Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании.

2. Ранее работавшие предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы).

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 (ч. 2 п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ).

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда (ч. 4 п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ).

(3) 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 документов для регистрации данного гражданина в целях поиска подходящей работы (ч. 1 п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ). 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 (ч. 3 п. 2 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ).

В соответствии с п. 3 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ, безработными не могут быть признаны граждане:

1. не достигшие 16-летнего возраста;

¹ Отнесение территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда осуществляется в соответствии с Правилами отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда (утв. постановлением Правительства РФ от 21 ноября 2000 г. №875). Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – 27 нояб. – №48, ст. 4698.

2. которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости населения в РФ, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

3. отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;

4. не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

5. осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

6. представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

7. перечисленные в ст. 2 Закона о занятости населения в РФ – то есть относящиеся к категории занятых.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными (п. 4 ст. 3 Закона о занятости населения в РФ).

5.3. Понятие подходящей работы

Как уже описывалось выше, граждане обращаются в органы службы занятости в целях поиска работы. Органы службы занятости подбирают для них подходящую работу. Порядок и критерии отнесения работы к подходящей содержатся в ст. 4 Закона о занятости населения в РФ.

Определение **подходящей работы** содержится в ст. 4 Закона о занятости населения в РФ. В соответствии с п. 1 названной статьи, 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.

Таким образом, при определении того, является ли та или иная работа подходящей для конкретного работника, принимаются во внимание следующие критерии:

1. соответствие работы профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки;
2. соответствие работы условиям последнего места работы;
3. соответствие работы состоянию здоровья работника;
4. соответствие работы транспортной доступности рабочего места.

При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности (п. 2 ст. 4 Закона о занятости населения в РФ).

Однако для некоторых категорий граждан Закон о занятости населения в РФ предусматривает специальные правила признания работы подходящей. Так, в соответствии с п. 3 ст. 4 Закона о занятости населения в РФ, оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей для граждан:

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

В Законе о занятости населения в РФ приводится перечень случаев, когда работа не может быть признана подходящей. В соответствии с ч. 1 п. 4 ст. 4 Закона о занятости населения в РФ, подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Последнее положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке¹. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины

¹ Для города Москвы величина прожиточного минимума в соответствии со ст. 3 Закона г. Москвы от 15 мая 2002 г. №23 «О прожиточном минимуме в городе Москве» (с изменениями от 17 мая 2006 г.) (Тверская, 13 от 25 июня 2002 г., №76) ежеквартально устанавливается Правительством Москвы. Например, в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 26 февраля 2008 г. №132-ПП «Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за IV квартал 2007 г.» (Вестнике Мэра и Правительства Москвы – 2008. №14 (дата выхода номера в свет 13.03.2008 г.)) были установлены следующие величины прожиточного минимума в городе Москве за IV квартал 2007 г.: в расчете на душу населения – 5855 рублей; для трудоспособного населения – 6624 рубля; для пенсионеров – 4038 рублей; для детей – 4997 рублей.

прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке (ч. 2 п. 4 ст. 4 Закона о занятости населения в РФ).

То есть для тех граждан, среднемесячный заработок которых за последние три месяца по последнему месту работы был выше величины прожиточного минимума в соответствующем субъекте Российской Федерации, по заработной плате будет считаться подходящей работа с заработком выше или равным соответствующей величине прожиточного минимума.

5.4. Система государственных гарантий в области занятости

5.4.1. Государственный гарантии реализации права граждан на труд и дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения

В соответствии с п. 1 ст. 12 Закона о занятости населения в РФ, гражданам РФ гарантируются:

- свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защита от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

В свою очередь, безработным гражданам гарантируются (п. 2 ст. 12 Закона о занятости населения в РФ):

- социальная поддержка;
- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
- финансирование в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

Конкретный порядок компенсации материальных затрат гражданам в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения регламентируется Правилами финансирования материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения (утв. постановлением Правительства РФ от 2 июля 2007 г. №422¹).

В частности, в соответствии с п. 2 вышеуказанных правил, компенсация расходов безработным гражданам производится в следующих размерах:

а) расходы по переезду безработного гражданина к месту работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

¹ Российская газета. – 2007. – 11 июля. №147.

- железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- морским транспортом – на местах IV–V категории кают судов транспортных линий (при наличии на судне), а при отсутствии спальных мест – на сидячих местах;
- внутренним водным транспортом – на местах III категории кают судов транспортных маршрутов (при наличии на судне), а при отсутствии спальных мест – на сидячих местах;
- воздушным транспортом – в салоне экономического (низшего) класса самолетов;
- автомобильным транспортом – в автобусах междугородного сообщения.

б) расходы по провозу имущества (весом до 500 килограммов) безработного гражданина к месту работы железнодорожным, водным и автомобильным транспортом – в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов, багажа, грузобагажа железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта компенсируются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время;

в) расходы по переезду безработного гражданина к месту обучения и обратно – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше вышеуказанной стоимости проезда железнодорожным, морским, внутренним водным, воздушным и автомобильным транспортом;

г) расходы по выплате безработному гражданину суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в пути следования к месту работы или к месту обучения и обратно;

д) расходы по найму жилого помещения на время обучения (кроме случаев, когда направленному на обучение безработному гражданину предоставляется бесплатное жилое помещение или оплачиваются соответствующие расходы) – в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, – 12 рублей в сутки;

е) расходы по обустройству на новом месте жительства безработного гражданина, направленного на работу (до заключения трудового договора), – в размере полуторакратной величины минимального пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

П. 14 вышеуказанных правил устанавливается, что гражданин обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в качестве компенсации, в случае если он:

а) без уважительной причины не явился на работу или отказался приступить к работе, в том числе после завершения обучения согласно заключенному договору;

б) до окончания срока работы, предусмотренного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения одного года работы уволился по собственному желанию (кроме случаев увольнения, обусловленного невозможностью продолжения работы) или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора.

Помимо вышеприведенных гарантий, для отдельных категорий населения ст. 13 Закона о занятости населения в РФ предусмотрены дополнительные гарантии занятости. В частности, государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и

другими мерами. Квота для приема на работу инвалидов в соответствии с ч. 1 ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября, 1 декабря 2007 г., 1 марта 2008 г.)¹, устанавливается законодательством субъекта Российской Федерации организациям, численность работников которых составляет более 100 человек. Вышеуказанная квота устанавливается в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов).

5.4.2. Социальные гарантии и компенсации безработным.

Порядок выплаты и размеры пособия по безработице

Основные гарантии социальной поддержки безработных закреплены в ст. 28 Закона о занятости населения в РФ. В соответствии с п. 1 названной статьи, государство гарантирует безработным:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Следует учитывать, что время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением государственных обязанностей, не прерывают трудового стажа (п. 2 ст. 28 Закона о занятости населения в РФ).

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными и начисляется с первого дня признания их безработными. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Специальные правила предусмотрены для начисления пособия по безработице гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия). Пособие по безработице в этом случае в соответствии с абзацем 2 п. 3 ст. 31 Закона о занятости населения в РФ начисляется начиная с первого дня по истечении вышеуказанного периода.

В соответствии со ст. 30 Закона о занятости населения в РФ, имеется два варианта установления размеров пособия по безработице:

1. в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы;
2. в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице.

¹ Российская газета. –1995. – 2 дек.

В соответствии с п. 1 ст. 30 Закона о занятости населения в РФ, пособие по безработице в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, выплачивается гражданам, уволенным по любым основаниям, за исключением указанных в п. 2 ст. 30 Закона о занятости населения в РФ, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

В соответствии с п. 2 ст. 30 Закона о занятости населения в РФ, пособие по безработице в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице выплачивается во всех иных случаях, в том числе гражданам:

- впервые ищущим работу (ранее не работавшим);
- стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором п. 1 ст. 29 Закона о занятости населения в РФ)¹;
- уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации;
- уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель;
- гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия.

Описанные варианты начисления пособий по безработице также дифференцируются в зависимости от периодов выплаты пособий. Так, в соответствии со ст. 33 Закона о занятости населения в РФ, пособие по безработице, начисляемое в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы (п. 1 ст. 30 Закона о занятости населения в РФ), распределяется по периодам выплат следующим образом:

1. в первом (12-месячном) периоде выплаты:

- в первые 3 месяца – в размере 75% среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- в следующие 4 месяца – в размере 60%;
- в дальнейшем – в размере 45%, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

2. во втором (12-месячном) периоде выплаты – в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

¹ Т.е. за исключением уволенных по собственному желанию в связи с переездом на новое место жительства в другую местность; в связи с болезнью, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности; в связи с необходимостью ухода за инвалидами I группы или больными членами семьи; в связи с нарушением работодателем коллективного или трудового договора; в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофы, стихийные бедствия, аварии, эпидемии и другие чрезвычайные обстоятельства); в случае увольнения женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (абзац 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости населения в РФ).

В соответствии с п. 1 ст. 34 Закона о занятости населения в РФ, пособие по безработице, исчисляемое в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице (п. 2 ст. 30 Закона о занятости населения в РФ) кроме граждан, уволенных по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости населения в РФ), распределяется по периодам выплат следующим образом:

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

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

Отдельные правила распределения пособия по безработице установлены п. 2 ст. 34 Закона о занятости населения в РФ для граждан, уволенных по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости населения в РФ) и признанным в установленном порядке безработными. Для названных граждан пособие по безработице распределяется по периодам выплат следующим образом:

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

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

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством РФ (п. 2 ст. 33 Закона о занятости населения в РФ). В настоящее время Постановлением Правительства РФ от 23 марта 2008 г. №194 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2008 год»,¹ действие которого распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2008 г., установлены минимальная величина и максимальная величина пособия по безработице в следующих размерах:

- минимальная величина пособия по безработице – 781 рубль;
- максимальная величина пособия по безработице – 3124 рубля.

В ст. 35 Закона о занятости населения в РФ установлен исчерпывающий перечень случаев, когда:

1. выплата пособия по безработице прекращается (с одновременным снятием с учета в качестве безработного);

2. выплата пособия по безработице может быть приостановлена;

3. выплата пособия по безработице не производится;

4. размер пособия по безработице может быть сокращен органами службы занятости.

Следует отметить, что решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного (п. 6 ст. 35 Закона о занятости населения в РФ).

Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в следующих случаях (п. 2 ст. 35 Закона о занятости населения в РФ):

- признание гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в ст. 2 Закона о занятости населения в РФ;
- прохождение профессиональной подготовки, повышение квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

¹ Российская газета. – 2008. – 28 марта. – №67.

- длительная (более месяца) неявка безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезд безработного в другую местность;
- попытки получения либо получение пособия по безработице обманным путем;
- осуждение лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначение пенсии, предусмотренной п. 2 ст. 32 Закона о занятости населения в РФ, либо назначение трудовой пенсии по старости, в том числе досрочное назначение трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначение пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказ от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерть безработного¹.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в следующих случаях (п. 3 ст. 35 Закона о занятости населения в РФ):

- отказ в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказ по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости населения в РФ);
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;
- увольнение с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисление гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушение безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного²;
- самовольное прекращение гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

В вышеприведенных случаях, период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Выплата пособия по безработице не производится в следующие периоды (п. 4 ст. 35 Закона о занятости населения в РФ):

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

¹ В данном случае выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

² Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию.

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

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в следующих случаях (п. 5 ст. 35 Закона о занятости населения в РФ):

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

5.5. Задания по теме 5:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать определение занятости и привести примеры граждан, относящихся к категории занятых.
2. Проанализировать критерии, которые принимаются во внимание, при определении является ли подходящей работа для конкретного безработного.
3. Рассчитать возможный размер пособия по безработице в каждом случае на основании данных, приведенных в таблице:

Ф.И.О.	Иванов П.У.	Лейбниц С.К.	Сичкина Ж.П.	Касаткина Н.В.	Петренко Е.Е.
Пол	мужской	женский	женский	женский	мужской
Возраст	47 лет	16 лет	15 лет	25 лет	30 лет
Опыт работы за последние 12 месяцев, календарных недель	30	30	нет	27	56
Вид занятости по месту работы	полная	неполная (4 часа в день)	-	полная	неполная (4 часа в день)
Причина прекращения трудового договора	Истечение срока трудового договора	Истечение срока трудового договора	-	Собственное желание	Сокращение штата работников
Средняя заработная плата	15 000	10 000	-	20 000	3 000

План семинарского занятия по данной теме:

1. Право граждан самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие занятости.
2. Понятие безработного и порядок признания граждан безработными.
3. Содействие органов службы занятости в трудоустройстве безработных. Подходящая работа.
4. Порядок начисления пособия по безработице различным категориям безработных.
5. Прекращение и приостановка выплаты пособия по безработице, а также снижение размера пособия по безработице по решению органов службы занятости.

Тест по теме 5:

1. Занятыми считаются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости.
- б) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей).
- в) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей.
- г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

2. Незанятость граждан:

- а) является основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;
- б) является основанием для принуждения их к выполнению общественно-полезных работ;
- в) не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

3. Документы, предъявляемые гражданами в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости при обращении с целью поиска подходящей работы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (при наличии предыдущего места работы);
- в) справка о состоянии здоровья по форме 086-У;
- г) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию;
- д) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- е) характеристика с предыдущего места работы;
- ж) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- з) справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (при наличии предыдущего места работы).

4. Безработными являются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- в) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- г) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- д) предприниматели без образования юридического лица.

5. Гражданин признается безработным в случае, если территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости не смогли предоставить ему подходящую работу в течение:

- а) 3-х дней с момента обращения;
- б) 5-ти дней с момента обращения;
- в) 7-ми дней с момента обращения;
- г) 10-ти дней с момента обращения;
- д) 1 месяца с момента обращения.

ТЕМА 6

Трудовой договор

Цель изучения:

Уяснение понятия трудового договора как основания возникновения трудовых отношений, ознакомление с особенностями заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Подтемы:

- 6.1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
- 6.2. Заключение трудового договора.
- 6.3. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу.
- 6.4. Прекращение трудового договора.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что 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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;
2. *уметь* составить отказ в приеме на работу, обоснованно выбрать срок, на который можно заключить трудовой договор с конкретным работником, оформить аннулирование трудового договора;
3. *приобрести навыки* оформления приема на работу, изменения трудового договора (перевод на другую работу) и прекращения трудового договора по соответствующим основаниям.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 6 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 6 Пособия;
3. *ответить на вопросы* теста к разделу 6 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что прекращение трудового договора с работником в большинстве случаев будет правомерно при одновременном соблюдении следующих условий:

1. наличие установленных в законе оснований, а в случае, когда это прямо предусмотрено законом, – наличие оснований в трудовом договоре с работником;
2. соблюден установленный трудовым законодательством порядок прекращения трудового договора по соответствующему основанию;
3. оформлено фактическое прекращение трудового договора и налицо юридический факт прекращения трудовых отношений.

6.1. Понятие, стороны и содержание трудового договора

Правовому регулированию правоотношений, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора, целиком посвящен раздел III Трудового кодекса РФ. Это не случайно, так как трудовой договор является одним из главных оснований возникновения трудовых отношений между работодателем и работником, а также выступает в качестве одного из проявлений принципа свободы труда, провозглашенного ст. 37 Конституции РФ. Без трудового договора не могут возникать трудовые отношения¹, а соответственно, нормы глав 10 и 11 раздела 3 Трудового кодекса РФ, регламентирующие понятие и заключение трудового договора, являются ключевыми нормами Трудового кодекса РФ.

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 законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (ч. 1. ст. 56 Трудового кодекса РФ).

Как видно из приведенного определения, трудовым договором именуется соглашение между работодателем и работником. По сравнению с ранее действовавшим КЗоТ РФ, для обозначения указанного соглашения в Трудовом кодексе РФ по всему тексту уже не используется двойной термин «трудовой договор (контракт)», а просто используется термин «трудовой договор». Законодатель в данном случае, отказавшись от двойного наименования, очевидно подчеркнул единство трудового договора как соглашения, на основании которого возникают трудовые отношения между работником и работодателем, а также обособленность трудового договора от гражданско-правовых договоров.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Работником может являться физическое лицо, достигшее определенного установленного трудовым законодательством возраста. В качестве работодателя могут выступать:

¹ Указанное утверждение основано на систематическом анализе норм ст. 15-19 Трудового кодекса РФ. В то же время, в соответствии со ст. 16 Трудового кодекса РФ, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. Кроме того, в соответствии со ст. 11 Трудового кодекса РФ, в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям применяются положения трудового законодательства. Таким образом, в вышеописанных случаях заключение трудового договора презюмируется.

1. юридические лица (организации);

2. физические лица, в частности:

- *работодатели – индивидуальные предприниматели* – зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.¹
- *работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями* – вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

В ст. 57 Трудового кодекса РФ закрепляется обширный перечень вопросов и условий, подлежащих согласованию между работником и работодателем, которые должны составлять **содержание трудового договора**. Все условия, которые могут согласовываться сторонами в трудовом договоре, подразделяются на три основные группы:

1. Данные, которые должны быть указаны в трудовом договоре (ч. 1 ст. 57 Трудового кодекса РФ):

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

2. Условия, обязательные для включения в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ):

- 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 работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными 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 наимено-

¹ Следует учесть, что в соответствии с ч. 5 ст. 20 Трудового кодекса РФ, физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей.

ваниям 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.

3. 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 (ч. 4 ст. 57 Трудового кодекса РФ):

- 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.

Из анализа ст. 57 Трудового кодекса РФ видно, что условия, содержащиеся в ч.ч. 1 и 2 указанной статьи, обязательно должны быть согласованы сторонами в трудовом договоре. В качестве дополнительной гарантии прав работника в случае, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законодатель установил специальное правило, в соответствии с которым такие трудовые договоры не являются незаключенными и не подлежат расторжению. При этом, в соответствии с ч. 3 ст. 57 Трудового кодекса РФ, 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.

По сроку заключения трудовые договоры подразделяются на два вида (ст. 58 Трудового кодекса РФ):

- 1) заключаемые на неопределенный срок;
- 2) заключаемые на определенный срок не более пяти лет (срочные трудовые договоры), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

По общему правилу, с работником должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок. Но в некоторых прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях заключается срочный трудовой договор, в частности:

1. 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. 1 ст. 59 Трудового кодекса РФ:

- 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 проведения 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 Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

2. по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность ра-

ботников 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, 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 Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Однако в случаях, указанных в ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ, вовсе не обязательно должен быть заключен срочный трудовой договор. Нормы данной статьи следует толковать и использовать совместно с другими нормами Трудового кодекса об общих правилах заключения срочного трудового договора, установленными статьей 58 Трудового кодекса. Так, в соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ, имеются следующие ограничения на заключение срочных трудовых договоров:

1. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 6 ст. 58 Трудового кодекса РФ).

2. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 Трудового кодекса РФ).

3. 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 (ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ).

4. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в соответствии с третьим абзацем п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2: при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

6.2. Заключение трудового договора

6.2.1. Возраст лиц, с которыми допускается заключение трудового договора

В соответствии с общим правилом, установленным ст. 63 Трудового кодекса РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В исключение из этого правила, Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами в некоторых случаях и при соблюдении определенных условий допускается понижение возраста, с которого может быть заключен трудовой договор. Но в некоторых случаях возраст, с которого может быть заключен трудовой договор, законодательно повышается. Некоторые примеры законодательного понижения и повышения возраста лиц, с которыми допускается заключение трудового договора, приведены ниже в таблице.

№ п/п	Возраст лиц, с которыми допускается заключение трудового договора	Условия применения соответствующего возрастного ограничения	Ссылка на нормативный правовой акт, устанавливающий соответствующее возрастное ограничение	Примечание
1.	Лица моложе 14 лет	В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.	Ч. 4 ст. 63 Трудового кодекса РФ	Трудовой договор от имени работника подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.
2.	Лица, достигшие возраста 14 лет	С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства с учащимся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.	Ч. 3 ст. 63 Трудового кодекса РФ	
3.	Лица, достигшие возраста 15 лет	В случаях получения общего образования либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения ¹ .	Ч. 2 ст. 63 Трудового кодекса РФ	

¹ Например, в соответствии с п. 7. ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. №3266-1 «Об образовании» (с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 де-

№ п/п	Возраст лиц, с которыми допускается заключение трудового договора	Условия применения соответствующего возрастного ограничения	Ссылка на нормативный правовой акт, устанавливающий соответствующее возрастное ограничение	Примечание
4.	Лица, достигшие возраста 16 лет	Общий возраст, с которого допускается заключение трудового договора	Ч. 1 ст. 63 Трудового кодекса РФ	
5.	Лица, достигшие возраста 18 лет	5.1. Работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы, а также работы, выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).	Ч. 1 ст. 265 Трудового кодекса РФ и Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изменениями от 20 июня 2001 г.) ¹	В настоящее время действуют Санитарные правила и нормы СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 4 апреля 1997 г. №5) ² .
		5.2. Работы, связанные с переноской и передвижением тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы для лиц, не достигших возраста 18 лет	Ч. 2 ст. 265 Трудового кодекса РФ и Постановление Минтруда РФ от 7.04.1999 г. №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» ³	
		5.3. Работа по совместительству	Ст. 282 Трудового кодекса РФ	
		5.4. Работа, выполняемая вахтовым методом	Ст. 298 Трудового кодекса РФ	
		5.5. Работа в ведомственной охране	Ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 14.04.1999 г. №77-ФЗ «О ведомственной охране» (с изменениями от 15 июня 2006 г.) ⁴	

кабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 26, 30 июня, 21 июля, 18, 24 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля 2008 г.), по решению органа управления образовательного учреждения за совершенные неоднократно грубые нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение из данного образовательного учреждения обучающегося, достигшего возраста пятнадцати лет. Исключение применяется, если меры воспитательного характера не дали результата и дальнейшее пребывание обучающегося в образовательном учреждении оказывает отрицательное влияние на других обучающихся, нарушает их права и права работников образовательного учреждения, а также нормальное функционирование образовательного учреждения.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – 6 марта. – №10 ст. 1131.

² ОвД. Межведомственный информационный бюллетень. – 2002. – №19.

³ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 1999. – 19 июля. – №29.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. – 19 апр. – №16, ст. 1935.

№ п/п	Возраст лиц, с которыми допускается заключение трудового договора	Условия применения соответствующего возрастного ограничения	Ссылка на нормативный правовой акт, устанавливающий соответствующее возрастное ограничение	Примечание
6.	Лица, достигшие возраста 20 лет	Работы с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию	Ст. 2 Федерального закона от 7.11.2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изменениями от 25.07.2002 г., 22.08.2004 г.) ¹	

6.2.2. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы, перечень которых установлен ст. 65 Трудового кодекса РФ:

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

Если работник заключает трудовой договор впервые, то ему трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Вышеперечисленный перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, не является исчерпывающим. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов. В частности:

- Документ о состоянии здоровья при поступлении на работу нужно потребовать у лиц моложе 18 лет, так как в соответствии со ст. 69 и ст. 266 Трудового кодекса РФ, указанные лица могут быть приняты на работу только после прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования).
- Документ о состоянии здоровья при поступлении на работу нужно потребовать у работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также у работников организаций пищевой промышленности, обществен-

¹ Российская газета. – 2000. – 9 нояб. – №215.

ного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторых других организаций, так как в соответствии со ст. 69 и ст. 213 Трудового кодекса РФ, указанные работники должны пройти обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры (обследования).

- Документ, подтверждающий согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и согласие или разрешение органа опеки и попечительства необходимо потребовать при приеме на работу лиц в возрасте до 15 лет в соответствии с ч.ч. 3 и 4 ст. 63 Трудового кодекса РФ.

В то же время, работодателю запрещается требовать от лица, поступающего на работу, иные документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

6.2.3. Гарантии при заключении трудового договора.

Отказ в приеме на работу

Трудовой кодекс РФ содержит правовые нормы, регулирующие процедуру непосредственного заключения трудового договора. Правоотношения работодателя с потенциальными работниками при поиске работодателем кандидатов для замещения имеющейся у него вакантной должности отчасти лежат вне сферы правового регулирования Трудового кодекса РФ. Это связано с тем, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а работодатели, в свою очередь заинтересованы в поиске более квалифицированных работников и принимают кадровые решения, руководствуясь в том числе, экономической целесообразностью.

Учитывая это, прием на работу также является правом, а не обязанностью работодателя. Однако не исключено злоупотребление данным правом со стороны работодателя, что зачастую приводит к незаконным отказам в приеме на работу.

В соответствии с абзацем 2 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, при рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч.ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ, работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса РФ, запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора. При этом в ч. 2 указанной статьи уточняется, что какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, ра-

сы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Таким образом, работодатель может отказать работнику в приеме его на работу только исходя из его деловых качеств, а также в других предусмотренных законом случаях. Фактически получается, что необоснованный отказ в приеме на работу – это отказ по обстоятельствам, которые не предусмотрены законом и (или) носят дискриминационный характер. Если же работодатель отказал работнику в приеме его на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника и (или) в случаях прямо предусмотренных законом, то такой отказ является обоснованным.

В соответствии с абзацем 6 п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, под **деловыми качествами** работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

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

Как уже упоминалось выше, в основном законодательно запрещен отказ в приеме на работу, связанный с обстоятельствами дискриминационного характера. В частности, запрещается отказывать в заключении трудового договора:

- женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 ст. 64 Трудового кодекса РФ);
- работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ);
- ВИЧ-инфицированным на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение жилищных и иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных (ст. 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (с изменениями от 12 августа 1996 г., 9 января 1997 г., 7 августа 2000 г., 22 августа 2004 г., 18 октября 2007 г.))¹;
- лицам, являющимся гражданами Российской Федерации, по мотиву отсутствия у них регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя, поскольку такой отказ нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом Российской Федерации от 25.06.1993 г. №5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу пере-

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – 3 апр. – №14, ст. 1212.

движения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»¹, а также противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию (п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2).

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

Дополнительной гарантией для работников служит установленная ч. 5 ст. 64 Трудового кодекса РФ обязанность работодателя по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке (ч. 6 ст. 64 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. В соответствии с ч. 1 ст. 67 Трудового кодекса РФ, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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 составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров (ч. 3 ст. 67 Трудового кодекса РФ).

Трудовой кодекс гарантирует работнику защиту его прав, даже в том случае, когда работодатель, например, с целью непредоставления работнику определенных льгот и гарантий не заключил с ним трудовой договор или задерживает его заключение. В соответствии с ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При этом в случае фактического допущения работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

В соответствии с п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, уточняется, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении

¹ Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – 12 авг. – №32, ст.1227.

нии работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность надлежащим образом оформить трудовой договор с этим работником.

В отношении заключенного трудового договора различают два момента: момент вступления трудового договора в силу и момент, когда работник должен приступить к исполнению своих трудовых обязанностей (дата начала работы). Указанные события могут не совпадать по времени.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 61 Трудового кодекса РФ, трудовой договор вступает в силу:

1. либо со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором;
2. либо со дня фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При этом работник, в соответствии с ч. 2 ст. 61 Трудового кодекса РФ, обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если же в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу¹ (ч. 3 ст. 61 Трудового кодекса РФ).

Трудовой кодекс РФ в ч. 4 ст. 61 вводит такое понятие, как «**аннулирование трудового договора**». В соответствии с указанной статьей, если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч. 3 ст. 61 Трудового кодекса РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

До внесения в Трудовой кодекс РФ изменений и дополнений Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (с изменениями от 18 декабря 2006 г.), Трудовой кодекс РФ не содержал определения понятия «аннулирование трудового договора», а также никак не регламентировал процедуру осуществления данного процесса.

В юридической литературе учеными велись споры о юридической природе аннулирования трудового договора. В частности, по мнению А.Н. Гуева, аннулирование трудового договора следует рассматривать как «самостоятельное основание прекращения действия»² трудового договора. Однако по мнению И.А. Костян, «вряд ли ... аннулирование трудового договора можно отнести к разновидности его прекращения» и «прекращение трудового договора в данной ситуации неправомерно, поскольку соответствующие основания в трудовом законодательстве отсутствуют», а аннулирование трудового договора – это «признание его несуществующим в связи с тем, что работник отказался от исполнения принятых на себя обязательств в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 61 ТК РФ».³

Кроме того, в юридической литературе отмечалось, что для устранения возможности ошибочного толкования, а также исключения случаев некорректного применения

¹ В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ, дата начала работы является одним из условий трудового договора, которые обязательно должны быть согласованы сторонами и отражены в тексте трудового договора.

² Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003.

³ Костян И.А. Прекращение трудового договора. М., 2004 г. Стр. 7-9.

ч. 4 ст. 61 Трудового кодекса РФ, представляется обоснованным внести в указанную статью соответствующие изменения, направленные на уточнение понятия аннулирования трудового договора и установления конкретной процедуры проведения аннулирования трудового договора.¹

В настоящее время в ч. 4 ст. 61 Трудового кодекса РФ четко указано: аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Причем, как уже отмечалось выше, правом аннулировать трудовой договор обладает работодатель. Тем самым дан однозначный ответ на вопрос о правовой природе аннулирования трудового договора. Однако в Трудовом кодексе РФ до сих пор не прописана конкретная процедура аннулирования трудового договора (признания трудового договора незаключенным).

Аннулирование трудового договора представляет собой действие по признанию трудового договора незаключенным в связи с тем, что трудовые отношения не возникли. Учитывая это, общая процедура аннулирования трудового договора, по-видимому, должна выглядеть следующим образом:

1. Работодатель издает приказ об аннулировании (признании незаключенным) трудового договора с работником в соответствии с ч. 4 ст. 61 Трудового кодекса РФ и соответствующей отмене приказа (распоряжения) о приеме данного работника на работу.

2. После издания приказа об аннулировании трудового договора, с фактом издания приказа следует ознакомить работника путем направления ему по почте письма с уведомлением о вручении или телеграммы. В уведомлении следует упомянуть, что работник должен явиться и получить свою трудовую книжку или дать согласие на направление ее по почте.

Особенно следует обратить внимание на то, что, по-видимому, при решении вопроса об аннулировании трудового договора не принимается во внимание уважительность причины неявки работника. Так, соответствующее положение об этом в настоящее время не содержится в Трудовом кодексе РФ. Но следует учитывать, что аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ч. 4 ст. 61 Трудового кодекса РФ).

Особые правила заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом установлены ст. 303 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей, в письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

При этом работодатель – физическое лицо обязан:

- оформить трудовой договор с работником в письменной форме;
- уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами;
- оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

Кроме вышеуказанных действий 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).

¹ Никольский В.А. К вопросу об институте аннулирования трудового договора по законодательству Российской Федерации // Право и закон в гражданском обществе и государстве: Доклады и сообщения VI международной научно-практической конференции МЭСИ, 19 мая 2006 г.

Прием на работу, в соответствии с ч. 1 ст. 68 Трудового кодекса РФ, оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Указанной нормой дополнительно подтверждается первичность трудового договора для возникновения трудовых отношений. Приказ (распоряжение) – это документ, выражающий волю только одной из сторон – работодателя, отсюда роль приказа (распоряжения) – констатация факта достигнутых с работником договоренностей относительно его работы по заключенному трудовому договору у данного работодателя.

Также в Трудовом кодексе РФ отсутствует упоминание о заявлении о приеме на работу как о документе, предшествующем заключению трудового договора и необходимом для возникновения трудовых отношений. Ранее действовавший порядок приема на работу: написание работником заявления и издание работодателем соответствующего приказа (распоряжения) – Трудовым кодексом РФ не предусмотрен. Но сам по себе факт написания заявления о приеме на работу Трудовому кодексу РФ не противоречит, если с работником заключен трудовой договор и на основании трудового договора издан приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу издается по форме №Т-1 «Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу» или №Т-1а «Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу», утвержденных Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

1. с действующими правилами внутреннего трудового распорядка;
2. с коллективным договором (если он заключен);
3. с иными локальными нормативными актами работодателя, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (например, должностная инструкция, правила техники безопасности и охраны труда и т.п.).

Следующим этапом является внесение в трудовую книжку работника сведений о работе. В соответствии с ч. 3 ст. 66 Трудового кодекса РФ, работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. 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.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей установлены постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225 «О трудовых книжках» с изменениями от 6 февраля 2004 г., 1 марта 2008 г.).

Все записи в трудовую книжку делаются в соответствии с Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №69.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть также обусловлено **испытание работника** в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание устанавливается соглашением сторон, то есть его необходимость решается в договорном порядке между работником и работодателем, иными словами, испытание не является обязательным при поступлении на работу.

В соответствии с ч. 2 ст. 70 Трудового кодекса РФ, условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания (даже независимо от наличия условия об испытании в приказе (распоряжении) работодателя о приеме на работу).

Сам факт того, что работнику при приеме на работу установлено испытание, никак не отражается на его статусе как работника. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 3 ст. 70 Трудового кодекса РФ). Период, когда работник находится на испытании, включается в общий трудовой стаж данного работника и в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс РФ запрещает устанавливать испытание для некоторых категорий работников. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
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. иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ¹, иными федеральными законами², коллективным договором.

¹ Например, в соответствии с ч. 1 ст. 207 Трудового кодекса РФ, лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. Кроме того, в ст. 289 Трудового кодекса РФ продублирована норма ч. 4 ст. 70 Трудового кодекса РФ о том, что при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается.

² Например, перечень поступающих на отдельные виды государственной службы лиц, которым испытание не устанавливается, приводится, в частности, в Федеральном законе от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля, 1 декабря 2007 г., 29 марта 2008 г.) и Федеральном законе от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изменениями от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г., 2 марта 2007 г.).

В соответствии с ч. 5 ст. 70 Трудового кодекса РФ, срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Соответственно, в трудовом договоре можно установить срок испытания менее максимально установленного ч. 5 ст. 70 Трудового кодекса РФ или равный ему. Однако, следует учитывать, что в некоторых случаях Трудовым кодексом, иными федеральными законами могут быть установлены более короткие сроки испытания. В частности, в соответствии с ч. 6 ст. 70 Трудового кодекса РФ, при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Важное значение имеет результат испытания. Здесь возможны два варианта:

1. работник в процессе испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей;

2. результат испытания не устраивает работодателя.

В первом случае, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 Трудового кодекса РФ).

Во втором случае, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, при желании работодателя расторгнуть трудовой договор с работником по основанию неудовлетворительного результата испытания, должны быть одновременно соблюдены следующие условия:

1. срок испытания еще не истек;
2. имеются причины для признания работника не выдержавшим испытание (например, служебные записки непосредственного руководителя с указанием на невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих должностных обязанностей и с приложением соответствующих документов);
3. работник предупрежден в письменной форме не позднее чем за три дня до расторжения трудового договора с ним о факте неудовлетворительного результата испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание.

В соответствии с ч. 2 ст. 71 Трудового кодекса РФ, при неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Решение работодателя о расторжении трудового договора с работником по основанию неудовлетворительного результата испытания работник имеет право обжаловать в суд.

Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 3 ст. 71 Трудового кодекса РФ, если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

6.3. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу

В соответствии со ст. 60 Трудового кодекса РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В то же время, изменение определенных сторонами условий трудового договора (в том числе перевод на другую работу), в соответствии со ст. 72 Трудового кодекса РФ, допускается только по соглашению сторон трудового договора (заключается в письменной форме), за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Учитывая изложенное, при необходимости изменить какие-либо условия труда работника, необходимо будет по обоюдному согласию с работником вносить соответствующие изменения в трудовой договор, если иное не будет предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами применительно к имеющейся ситуации. Представляется, что изменения к имеющемуся трудовому договору будет верным с точки зрения юридической техники оформлять дополнительными соглашениями, которые соответственно дополняют и (или) изменяют условия трудового договора.

Глава 12 Трудового кодекса РФ содержит правовые нормы, регулирующие особые случаи изменения трудового договора:

- перевод на другую работу (в том числе временный);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации;
- отстранение от работы.

Определение перевода на другую работу содержится в ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **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.

Необходимо учитывать, что перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

Следует отличать от перевода на другую работу не требующее 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 (ч. 3 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ).

Учитывая изложенное, попробуем классифицировать отдельные виды переводов на другую работу. Во-первых, в зависимости от необходимости учета мнения работника переводы на другую работу подразделяются на:

1. осуществляемые с письменного согласия работника;
2. обязательные для работника и осуществляемые без учета его согласия.

Во-вторых, в зависимости от срока перевода можно выделить следующие основные виды переводов на другую работу.

Переводы на другую
постоянную работу

1. У того же работодателя (по соглашению сторон либо в соответствии с медицинским заключением)
2. В другую местность вместе с работодателем
3. К другому работодателю

Временные переводы

1. По соглашению сторон (в т.ч. для замещения временно отсутствующего работника)
2. В связи с производственной необходимостью
3. В связи с медицинским заключением

В соответствии с ч. 2 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен **перевод работника на постоянную работу к другому работодателю**. При таком переводе меняется одна из сторон трудового договора (работодатель), поэтому такой перевод является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ по прежнему месту работы и последующего заключения нового трудового договора с другим работодателем.

Следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, запрещается отказывать в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

При переводе работника на работу в другую местность вместе с работодателем, в соответствии с абзацем 3 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Определенные особенности имеются при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы. Составление указанного медицинского заключения предусмотрено Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. №5487-1 (с изменениями от 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря 2000 г., 10 января, 27 февраля, 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 7 марта, 21, 31 декабря 2005 г., 2 февраля, 29 декабря 2006 г., 24 июля, 18 октября 2007 г.).¹ В частности, в соответствии со ст. 21 данных Основ, гражданин может быть временно (на срок не более пяти лет и с правом последующего переосвидетельствования) или постоянно признан не пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается на основании заключения медико-социальной экспертизы в соответствии с перечнем медицинских противопоказаний и может быть обжаловано в суд. Перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, устанавливается феде-

¹ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – 19 авг. – №33, ст. 1318.

ральным органом исполнительной власти в области здравоохранения и пересматривается не реже одного раза в пять лет.

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 в соответствии с ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса РФ перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Указанный перевод может быть как временным, так и постоянным – в зависимости от того, временно или постоянно работник признан не пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности.

Трудовой кодекс РФ выделяет следующие варианты действий в случаях, когда работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, отказывается от предлагаемой работы или у работодателя такая работа отсутствует:

1. при временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев – отстранение от работы на весь указанный в медицинском заключении срок с сохранением места работы (должности)¹ (ч. 2 ст. 73 Трудового кодекса РФ);

2. при временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или постоянном переводе – прекращение трудового договора в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 73 Трудового кодекса РФ).

Особые правила установлены для перевода нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров. По общему правилу, отказ указанных лиц от перевода либо отсутствие у работодателя соответствующей работы влечет прекращение трудового договора в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ч. 4 ст. 73 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право с письменного согласия вышеуказанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

Следует учитывать, что в случае, когда работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, будет переведен работодателем на другую нижеоплачиваемую работу, то в соответствии с нормой ст. 182 Трудового кодекса РФ за данным работником сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Порядок осуществления временного перевода на другую работу у того же работодателя регламентируется ст. 72.2 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей временный перевод на другую работу может осуществляться:

1. по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.
2. по инициативе работодателя без учета согласия работника (только в строго определенных Трудовым кодексом РФ случаях).

¹ Следует учитывать, что в период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Срок временного перевода на другую работу, в случаях, когда такой перевод осуществляется по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, устанавливается:

- по общему правилу до одного года;
- в случае, когда временный перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Следует учитывать, что 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 (ч. 1 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в следующих случаях:

1. Для предотвращения или устранения последствий катастроф природного или техногенного характера, производственных аварий, несчастных случаев на производстве, пожаров, наводнений, голода, землетрясений, эпидемий или эпизоотий и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ).

2. При простое (временной приостановке 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 ч. 2 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При применении норм ст. 72.2 Трудового кодекса РФ следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса РФ, принудительный труд запрещен. Но согласно ч. 4 ст. 4 Трудового кодекса РФ, не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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.

Учитывая это, в соответствии с абзацами 2 и 3 п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, необходимо понимать, что временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (подпункт «д» п. 4 Конвенции МОТ №29 1930 года о принудительном или обязательном труде (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4.06.1956 г.)¹, ч. 4 ст. 4 Трудового кодекса РФ), или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям.

¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева, Международное бюро труда, 1991.

Рассмотрим отдельный вид временных переводов – перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Указанный вид перевода предусмотрен ст. 254 Трудового кодекса РФ.

В частности, в соответствии с ч. 1 ст. 254 Трудового кодекса 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. А в соответствии с ч. 4 ст. 254 Трудового кодекса 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 выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Следует иметь в виду, что в соответствии ч. 2 ст. 254 Трудового кодекса РФ, до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Перевод оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору или иного документа в зависимости от конкретного типа перевода (заявление, медицинское заключение и т.п.). С данным приказом (распоряжением) работодателя работник должен быть ознакомлен под роспись.

Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу издается по формам №Т-5 «Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу» и №Т-5а «Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу», утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

О переводе на другую постоянную работу работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) должен сделать запись в трудовую книжку работника. При переводе работника к другому работодателю в трудовую книжку работника вносится запись об увольнении в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, а новый работодатель вносит запись о приеме данного работника на работу.

При применении на практике законодательства о переводах следует иметь в виду следующее: если перевод работника на другую работу был выполнен с соблюдением закона, то отказ работника от выполнения работы при таком переводе признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

В соответствии с абзацем 2 п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, следует учитывать, что в силу абзаца 5 ст. 219, ч. 7 ст. 220 Трудового кодекса РФ, работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие производственной необходимости, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 Кодекса по указанным выше причинам будет являться обоснованным.

Особому правовому регулированию в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ подлежит изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В соответствии с ч. 1 ст. 74 Трудового кодекса РФ, к причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в частности, относятся:

- изменения в технике и технологии производства;
- структурная реорганизация производства;
- другие причины.

В случае, когда определенные сторонами условия трудового договора по вышеуказанным причинам не могут быть сохранены, то допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.¹

Перечень обязательных и факультативных условий для включения в трудовой договор содержится в ст. 57 Трудового кодекса РФ. Однако по смыслу ст. 74 Трудового кодекса РФ ее действие распространяется на изменение любых условий трудового договора: как обязательных в соответствии с Трудовым кодексом РФ для включения в трудовой договор, так и согласованных сторонами по собственной инициативе. Следует обратить внимание на то, что при изменении в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ определенных сторонами условий трудового договора, трудовая функция работника (т.е. работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) изменению не подлежит.

В соответствии с ч. 3 ст. 74 Трудового кодекса РФ, если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Если указанная работа у работодателя отсутствует, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Однако, если причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (п. 6 ст. 73 Трудового кодекса РФ).

Если же работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в

¹ Например, в соответствии со ст. 306 Трудового кодекса РФ об изменении определённых сторонами условий трудового договора, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций, предусмотренных главой 28 Трудового кодекса РФ.

Общим правилом при изменении определенных сторонами условий трудового договора, осуществляемых работодателем в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ, является установленный ч. 7 ст. 74 Трудового кодекса РФ запрет на введение изменений определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающих положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

Глава 12 Трудового кодекса РФ также содержит ст. 75, где указаны правовые нормы, регулирующие особенности трудовых отношений в случаях:

- смены собственника имущества организации;
- изменения подведомственности (подчиненности) организации;
- реорганизации (слияние, разделение, присоединение, выделение или преобразование организации).

В частности, в соответствии с ч. 1. ст. 75 Трудового кодекса РФ, при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. В этом случае трудовой договор с таким работником прекращается по п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации (ч. 2 ст. 75 Трудового кодекса РФ). Однако, в соответствии с ч. 4 ст. 75 Трудового кодекса РФ, при смене собственника имущества организации допускается сокращение численности или штата работников, но только после государственной регистрации перехода права собственности.

Вместе с тем, работники сами могут отказаться от продолжения работы с новым собственником. Но в случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор с данным работником прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не влечет прекращения трудовых отношений с работниками. В соответствии с ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ, вышеуказанные действия не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации. Но работники могут отказаться от продолжения работы при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании). В этом случае с такими работниками трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

При применении положений ст. 75 Трудового кодекса РФ следует учитывать норму п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г.), в соответствии с которой ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза.

6.4. Прекращение трудового договора

6.4.1. Общий порядок прекращения трудового договора

Трудовой кодекс РФ использует множество терминов, связанных с прекращением трудовых отношений: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора», «увольнение работника».

Термин «прекращение трудового договора» является более широким по смысловому значению, так как им охватываются все случаи, когда трудовой договор прекращает свое действие. Термин «расторжение трудового договора» используется в случаях прекращения трудового договора по воле сторон, также может использоваться, когда для прекращения трудового договора необходима воля только одной из сторон. Термин «увольнение работника» фактически обозначает комплекс действий, связанных оформлением прекращения трудовых отношений с работником. Иногда указанный термин не всегда правильно используют в смысле идентичном смыслу термина «расторжение трудового договора».

В целом все основания прекращения трудового договора можно разделить на следующие группы:

1. когда для прекращения трудового договора необходима воля обеих сторон трудового договора;
2. когда для прекращения трудового договора необходима воля только одной из сторон трудового договора;
3. когда трудовой договор прекращается независимо от воли сторон.

Прежде чем перейти к рассмотрению отдельных оснований прекращения трудового договора, следует отметить, что при анализе правомерности прекращения трудового договора в каждом отдельном случае необходимо знать, что прекращение данного договора с работником в большинстве случаев будет правомерно при одновременном соблюдении следующих условий:

4. наличие установленных в законе оснований, а в случае, когда это прямо предусмотрено законом, – наличие оснований в трудовом договоре с работником;
5. соблюден установленный трудовым законодательством порядок прекращения трудового договора по соответствующему основанию;
6. оформлено фактическое прекращение трудового договора и налицо юридический факт прекращения трудовых отношений.

Кроме того, следует учитывать, что в соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Таким образом, для минимизации риска признания в судебном порядке расторжения трудового договора с работником неправомерным, работодатель должен обеспечить соблюдение всех вышеназванных условий, но при этом не допускать злоупотребления своими правами и руководствоваться категориями разумности и добросовестности.

Однако, как это предусмотрено п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности

сти на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Перечни оснований прекращения трудового договора в основном содержатся в ст. 77, в ст. 81 и 83 Трудового кодекса РФ. При этом в ст. 77 Трудового кодекса закреплён общий перечень оснований прекращения трудового договора. В то же время, перечень оснований прекращения трудового договора не является закрытым, так как в соответствии с ч. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.¹

Следует иметь в виду, что Трудовым кодексом РФ для некоторых категорий работников установлены определенные изъятия из общих правил прекращения трудового договора с работниками по инициативе работодателя. В частности, имеются следующие основные ограничения, связанные с расторжением трудового договора:

1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем):

- в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
- с беременными женщинами (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса РФ).

2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 Трудового кодекса РФ) с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ).

3. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 Трудового кодекса РФ).

4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ (ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ). При

¹ Например, дополнительные основания для прекращения трудовых договоров с отдельными категориями работников содержатся в соответствующих статьях раздела XII Трудового кодекса РФ. Согласно нормам некоторых статей указанной главы, иногда трудовой договор может быть даже прекращён по основаниям, указанным в самом трудовом договоре (ст. 278, 307 Трудового кодекса РФ).

этом, в соответствии с ч. 2 ст. 373 Трудового кодекса РФ, увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов.

5. 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 (ч. 3 ст. 39 Трудового кодекса РФ).

6. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 Трудового кодекса РФ).

Общий порядок прекращения трудового договора закреплен в ст. 84.1 Трудового кодекса РФ. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору или иного документа в зависимости от конкретного основания прекращения трудового договора.

Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора издается по формам №Т-8 «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)», №Т-8а «Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)», утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

О прекращении трудового договора работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) должен сделать запись в трудовую книжку работника¹. При этом в соответствии с п. 14-18 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утверждены постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225) (с изменениями от 6 февраля 2004 г.), при внесении записей о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника используются следующие основные правила:

- Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

¹ 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 (ч. 2 ст. 309 Трудового кодекса РФ).

- При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (пункты 4 и 10 этой статьи), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.
- При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 Трудового кодекса РФ.
- При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 83 Трудового кодекса РФ.
- При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

Кроме того, следует учитывать, что в соответствии с п. 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек» при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин. Например: «Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» или «Уволена по собственному желанию в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком в возрасте до 14 лет, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации».

Трудовая книжка с внесенной в нее записью об увольнении работника должна быть выдана работнику в день прекращения трудового договора.¹ В этот же день с работником должен быть произведен окончательный расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ. Следует обратить внимание, что днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Следует учитывать, что 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 при его заключении (ч. 3 ст. 307 Трудового кодекса РФ).

¹ В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

6.4.2. Общие основания прекращения трудового договора (часть 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ)

Рассмотрим по порядку общие основания для прекращения трудового договора, предусмотренные ст. 77 Трудового кодекса РФ.

П. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – соглашение сторон

Данное основание для прекращения трудового договора раскрыто в ст. 78 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. По данному основанию может быть расторгнут любой трудовой договор независимо от срока, на который он заключен.

При достижении договоренности между сторонами о расторжении трудового договора, он прекращается с момента, определенного сторонами в соглашении о прекращении трудового договора. В указанном соглашении можно предусмотреть также выплаты работнику дополнительных компенсаций, а также предусмотреть любые другие условия, не противоречащие Трудовому кодексу РФ.

Так как в данном случае трудовой договор прекращается по инициативе обеих сторон, то аннулирование соглашения о расторжении трудового договора тоже возможно только по волеизъявлению обеих сторон или же признания его недействительным в судебном порядке, например, вследствие подписания работником такого соглашения под влиянием обмана, насилия, угрозы и т.п.

Данное обстоятельство подтверждается п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, в соответствии с которым аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

П. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – истечение срока трудового договора (ст. 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения

Прекращению срочного трудового договора посвящена ст. 79 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия.

Основным элементом процедуры прекращения срочного трудового договора является предупреждение работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. 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 (ч. 4 ст. 58 Трудового кодекса РФ).

Также ст. 79 Трудового кодекса РФ установлены особенности момента расторжения для разных типов срочных трудовых договоров, в частности:

- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы;
- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу;
- трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Для отдельных категорий работников трудовым законодательством могут устанавливаться дополнительные гарантии при прекращении трудового договора по данному основанию. В частности, особые правила прекращения трудового договора в связи с истечением срока его действия установлены ст. 261 Трудового кодекса РФ в отношении беременных женщин.

Так, согласно ч. 2 ст. 261 Трудового кодекса РФ, 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. 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.

Но в соответствии с ч. 3 ст. 261 Трудового кодекса РФ 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.

П. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – расторжение трудового договора по инициативе работника

Основные правила прекращения трудового договора по данному основанию закреплены в ст. 80 Трудового кодекса РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)». Даже из наименования статьи видно, что основным условием правомерности прекращения трудового договора по данному основанию является наличие инициативы работника (его собственного желания), которая должна исходить непосредственно от работника без какого-либо принуждения со стороны работодателя.

Указанное утверждение подтверждается п.п. «а)» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, в соответствии с которым расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

По инициативе работника может быть расторгнут как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. В соответствии с ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом¹. Конкретный способ предупреждения может быть любым (заявление, письмо, телеграмма и т.п.), главное чтобы было соблюдено требование о письменной форме и само предупреждение содержало в себе намерение прекратить трудовые отношения с работодателем. Кроме того, важную роль играет момент получения работодателем

¹ Исключение из общего правила о сроке предупреждения об увольнении по собственному желанию предусмотрено для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и для работников, занятых на сезонных работах. В соответствии со ст. 292 и ст. 296 Трудового кодекса РФ, указанные работники о досрочном расторжении трудового договора обязаны в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня.

уведомления, так как течение вышеуказанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Предупредив работодателя об увольнении, работник должен отработать оставшееся время до увольнения. 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 (ч. 5 ст. 80 Трудового кодекса РФ).

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 Трудового кодекса РФ). Однако следует иметь в виду, что до истечения срока предупреждения об увольнении работодатель без согласия работника не имеет право расторгнуть трудовой договор с данным работником.

С другой стороны, в некоторых случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Указанные случаи перечислены в ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

При этом в соответствии с п.п. «б)» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам или судом.

Важным с практической точки зрения является право работника в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление (ч. 4 ст. 80 Трудового кодекса РФ). Увольнение в этом случае не производится, если на место данного работника не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом¹ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Интересным является положение ч. 6 ст. 80 Трудового кодекса РФ согласно которому, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается. Если же через некоторое время работник захочет расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), то он должен будет опять предупредить работодателя о расторжении трудового договора в порядке и в срок, установленные Трудовым кодексом РФ.

¹ Например, согласно ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ, запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

П. 4 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Данный пункт содержит отсылочную норму к ст. 81 Трудового кодекса РФ, содержащей перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

П. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)

При переводе работника на постоянную работу к другому работодателю меняется одна из сторон трудового договора (работодатель), поэтому такой перевод является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ и последующего заключения нового трудового договора с другим работодателем.

Следует иметь в виду, что инициатива перевода от одного работодателя к другому может исходить не только от самого работника, но и от обоих работодателей. В этом случае такой перевод возможен лишь с письменного согласия работника.

Также основание прекращения трудового договора, предусмотренное данным пунктом, применяется в случае перехода работника на выборную работу (должность).

П. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией

Как при смене собственника имущества организации, так и при изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации используется специальный порядок прекращения трудового договора с работниками.

В частности, новый собственник имущества организации не позднее 3-х месяцев (со дня возникновения у него права собственности) имеет право расторгнуть трудовой договор лишь с руководителем (его заместителем) и главным бухгалтером организации (ст. 75 и п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Однако ни смена собственника имущества организации, ни изменение подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизация не являются основанием для расторжения трудового договора с другими работниками. В то же время, ст. 75 Трудового кодекса РФ установлено специальное правило, в соответствии с которым при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации или изменении подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

П. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора

Как уже упоминалось ранее, если при изменении по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник не согласен работать в новых условиях, то в соответствии с ч. 3 ст. 74 Трудового кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор, как это предписано в

ч. 4 ст. 74 Трудового кодекса РФ, прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

При расторжении трудового договора по данному основанию, работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

П. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы

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, работодатель обязан в соответствии с ч. 1 ст. 73 Трудового кодекса РФ с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Следует учитывать, что прекращение в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ трудового договора работником производится только в следующих случаях:

1. при отказе работника, нуждающегося во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы;

2. при отказе руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы.¹

При расторжении трудового договора по данному основанию, работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

П. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем

Согласно с ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, одним из видов перевода работника на другую постоянную работу является перевод работника в другую местность вместе с работодателем. Если при перемещении работодателя в другую местность работнику был предложен перевод в другую местность вместе с работодателем, но работник отказался от такого перевода, то трудовой договор с данным работником прекращается в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. При расторжении трудового договора по данному основанию работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Если работодатель не перемещается в другую местность, а просто ликвидируется его обособленное подразделение в данной местности и работникам не предлагается перевод в другую местность, то они увольняются по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с соответствующими гарантиями в связи с ликвидацией работодателя в этой местности.

¹ Следует обратить внимание, что в данном случае прекращение трудового договора не является обязательным. Работодатель, в соответствии с ч. 4 ст. 73 Трудового кодекса РФ, имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

П. 10 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – обстоятельства, не зависящие от воли сторон

Данный пункт содержит отсылочную норму к ст. 83 Трудового кодекса РФ, содержащей перечень оснований для расторжения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

П. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ – нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы

Основные правила прекращения трудового договора по данному основанию закреплены в ст. 84 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 данной статьи, трудовой договор с работником прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

- 1) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 2) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- 4) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 5) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Прекращение трудового договора по данному основанию производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ч. 2 ст. 84 Трудового кодекса РФ). Если же такой работы нет или работник отказывается от перевода, то трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Согласно с ч. 3 ст. 84 Трудового кодекса РФ, процедура прекращения трудового договора по данному основанию обладает определенными особенностями в зависимости от того, по вине работника или нет допущено нарушение правил заключения трудового договора.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то при прекращении трудового договора с работником по данному основанию работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Но если нарушение правил заключения трудового договора допущено по ви-

не работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Завершая обзор общих оснований прекращения трудового договора с работниками, следует отметить, что перечень оснований, указанных в ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (равно как и в ст.ст. 81 и 83 Трудового кодекса РФ), не является исчерпывающим. Трудовой договор с работником может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

В частности, дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников содержатся в разделе XII Трудового кодекса РФ: в ст. 278 – в отношении руководителей организации, в ст. 288 – в отношении лиц, работающих по совместительству, в ст. 336 – в отношении педагогических работников, в ст. 341 – в отношении работников зарубежных представительств РФ.

Кроме того, для некоторых категорий работников (руководители организации, надомные работники, работники работающие у работодателей – физических лиц, работники религиозных организаций) Трудовой кодекс РФ допускает установление непосредственно в трудовом договоре с данным работником дополнительных оснований для его прекращения.

6.4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (часть 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ)

В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях:

П. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем

В соответствии с п. 1 ст. 61 Гражданского кодекса РФ ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В отличие от реорганизации, которая согласно с ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ не может являться основанием для прекращения трудового договора, ликвидация организации дает работодателю право на расторжение трудовых договоров с работниками.

Однако данное основание для прекращения трудовых договоров с работниками может использоваться только если действительно имеет место факт ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. Указанный факт назван в абзаце 1 п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 обстоятельством, имеющим важное значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Основанием для прекращения трудовых договоров с работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может являться:

- решение о ликвидации юридического лица (если работодатель – юридическое лицо), принятое уполномоченным органом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации¹;

¹ Ст. 61–65 Гражданского кодекса РФ.

- решение о прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, как принятое им самостоятельно, так и принятое уполномоченным органом в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации¹.

В соответствии с ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ, о предстоящем увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения². Но при наличии с письменного согласия работника, работодатель в соответствии с ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При прекращении трудовых договоров с работниками по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ следует учитывать:

- норму п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.), в соответствии с которой ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза;
- норму п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.), в соответствии с которой при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привес-

¹ Ст. 25 Гражданского кодекса РФ, а также ст. 22.3 Федерального закона от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изменениями от 23 июня, 8, 23 декабря 2003 г., 2 ноября 2004 г., 2 июля 2005 г., 5 февраля, 19 июля, 1 декабря 2007 г.).

² Исключение из данного правила предусмотрено для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и для работников, занятых на сезонных работах. В соответствии со ст. 292 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня. А в соответствии со ст. 296 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.

ти к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса увольняемому работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Однако Трудовым кодексом РФ для некоторых категорий работников устанавливаются изъятия из вышеуказанного правила. В частности, в соответствии с ч. 2 ст. 296 Трудового кодекса РФ, 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.

Следует учитывать, что наряду с гарантиями и льготами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, имеются и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, устанавливающие гарантии и льготы при прекращении трудовых договоров с работниками по основанию, предусмотренному п. 1. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.¹

П. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается только если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Данное положение также подтверждается п. 29 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, в соответствии с которым при прекращении трудового

¹ Например, в соответствии с Указом Президента РФ от 5 ноября 1992 г. №1335 «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» (с изменениями от 5 августа 1995 г., 5 октября 2002 г.), беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до трех лет, уволенным в связи с ликвидацией организаций, в случае невозможности подбора им подходящей работы и оказания помощи в трудоустройстве органами службы занятости, время со дня их увольнения до достижения ребенком возраста трех лет включается в непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию.

Указанным женщинам органами социальной защиты населения Российской Федерации производятся ежемесячные компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета в размере, установленном для женщин, состоящих в трудовых отношениях на условиях найма с организациями всех форм собственности и находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в случае, если они находились на момент увольнения в отпуске по уходу за ребенком и не получают пособия по безработице.

договора по п. 2. ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы – иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Следует иметь в виду, что прекращение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ возможно при условии соблюдения следующих условий:

1. Сокращение численности или штата работников действительно имеет место (то есть оно реальное, а не мнимое).

2. Работодатель должен предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 Трудового кодекса РФ).¹ Но при наличии письменного согласия работника работодатель в соответствии ч. 3 ст. 180 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. Работник не имеет преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.

4. Работнику, в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ, были предложены другие вакантные должности или работа и работник от них отказался, либо у работодателя соответствующие вакантные должности или работа отсутствуют.

Рассмотрим установленные ст. 179 Трудового кодекса РФ основания для преимущественного оставления некоторых работников на работе при сокращении численности или штата работников.

Основным критерием при предоставлении работникам преимущественного права на оставление на работе является их производительность труда и квалификация. В частности, в соответствии с ч. 1 ст. 179 Трудового кодекса РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Трудовым кодексом РФ не определены критерии оценки более высокой производительности труда и квалификации. По-видимому, оценка более высокой производительности труда и квалификации работника и принятие соответствующее решения о преимущественном праве на оставление на работе производится работодателем по имеющемуся у него данным о деловых качествах работника, о выполняемом им объеме работы, а также по документам о наличии у работника определенного образования, повышения квалификации, применении к работнику мер поощрения за успехи в труде и т.п.

¹ Следует иметь в виду, что исключение из данного правила предусмотрено для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и для работников, занятых на сезонных работах. В соответствии со ст. 292 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня. А в соответствии со ст. 296 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней.». Необходимость сноска: описывает исключение из общего правила предупреждения работника о предстоящем увольнении (размещение данной информации в основном тексте нецелесообразно).

Если производительность труда и квалификации работников равная, то тогда предпочтение в оставлении на работе, в соответствии с ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса РФ, предоставляется следующим категориям работников:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ, коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

При прекращении трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ следует также учитывать:

- Норму п. 2 ст. 12 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.) в соответствии с которой, ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за 3 месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза;
- Норму п. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.) в соответствии с которой, при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса увольняемому работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месяч-

ный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Однако Трудовым кодексом РФ для некоторых категорий работников устанавливаются изъятия из вышеуказанного правила. В частности, в соответствии с ч. 2 ст. 296 Трудового кодекса РФ, 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.

В соответствии с п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утвержденного постановлением СМ РФ от 5 февраля 1993 г. №99)¹, основными критерием массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

П. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

Как видно из содержания указанного пункта, прекращение трудового договора с работником осуществляется в случае несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе, то есть невозможности занимать конкретную должность или выполнять конкретную работу вследствие недостаточной квалификации.

При прекращении трудового договора по указанному основанию необходимо иметь доказательства, подтверждающие отсутствие у работника необходимой квалификации (знаний, умений и навыков) и соответствующую невозможность выполнения им работы или нахождение в определенной должности. Сама формулировка основания увольнения (п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) предусматривает проведение аттестации работника, итогами которой будет подтверждена недостаточная квалификация работника.

В соответствии с ч. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

При проведении аттестации следует иметь в виду, что недостаточная квалификация подразумевает отсутствие у работника знаний, умений и навыков, необходимых для замещения данным работником конкретной должности или выполнения поручаемой

¹ Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – 1993. – 15 февр. – №7, ст. 564.

ему работы. Неисполнение работником своих должностных обязанностей само по себе не является основанием для признания его несоответствующим занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации.

Кроме того, следует учитывать мнение, изложенное в абзаце 2 п. 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, в соответствии с которым работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, только если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Если же работник отказался от перевода на другую работу, либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую работу в этой же организации, то тогда возможно прекращение трудового договора с данным работником по п. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

П. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)

В соответствии с ч. 1. ст. 75 Трудового кодекса РФ, при смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Следует обратить внимание, что расторжение трудового договора по данному основанию не может применяться при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Понятие «смена собственника имущества организации» необходимо толковать в связи с нормами гражданского законодательства о юридических лицах. В частности, согласно п. 3 ст. 213 Гражданского кодекса РФ, коммерческие и некоммерческие организации, кроме государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, финансируемых собственником, являются собственниками имущества, переданного им в качестве вкладов (взносов) их учредителями (участниками, членами), а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами по иным основаниям.

Учитывая изложенное, изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, так как в этом случае собственником имущества вышеуказанных юридических лиц по-прежнему остается само юридическое лицо и смены собственника имущества не происходит.

В контексте данного основания для прекращения трудового договора с работником, под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (пере-

дачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, которое происходит, в следующих случаях:

- при приватизации государственного или муниципального имущества, в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. №178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с изменениями от 27 февраля 2003 г., 9 мая, 18 июня, 18 июля, 26, 31 декабря 2005 г., 5 января, 17 апреля, 27 июля, 19 декабря 2006 г., 5 февраля 2007 г.);¹
- при передаче имущества государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот, а равно при передаче имущества федеральных государственных предприятий в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот;
- при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (п. 2 ст. 235 Гражданского кодекса РФ).

П. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Данным подпунктом предусмотрена возможность прекращения трудового договора с работником в случае неоднократности неисполнения без уважительных причин своих трудовых обязанностей. При этом под неоднократностью понимается повторное совершение работником, уже имеющим неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание, дисциплинарного проступка, связанного с неисполнения своих трудовых обязанностей.

В соответствии с п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, следует учитывать, что **неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей** является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, например, можно отнести:

1. отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 Трудового кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

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

Как уже отмечалось выше, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ при условии, что к работнику ранее было применено дис-

¹ Российская газета. – 2002. – 26 янв. – №16.

дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей данное дисциплинарное взыскание не снято и не погашено.

Согласно абзаца 3 п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Так как прекращение трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ само по себе является дисциплинарным взысканием, применяемым к работнику за неисполнения им без уважительных причин своих трудовых обязанностей при наличии у данного работника неснятого или непогашенного дисциплинарного взыскания, то при оформлении прекращения трудового договора с работником следует руководствоваться также главой 30 Трудового кодекса РФ «Дисциплина труда» (в частности, ст.ст. 192–194 Трудового кодекса РФ).

Учитывая изложенное и в соответствии с п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, на работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

- 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;
- 2) работодателем были соблюдены предусмотренные ч.ч. 3 и 4 ст. 193 Трудового кодекса РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания¹.

При этом следует иметь в виду, что:

- а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;
- б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;
- в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;
- г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

¹ В соответствии с ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса РФ, 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. А в соответствии с ч. 4 ст. 193 Трудового кодекса РФ 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).

П. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Данный пункт содержит закрытый перечень однократных грубых нарушений работником трудовых обязанностей, при которых возможно прекращение трудового договора с работником. К таким грубым нарушениям относятся:

а) прогул, то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) 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;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением 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.

Рассмотрим подробнее некоторые из указанных грубых нарушений трудовых обязанностей.

Так, в настоящее время **прогулом** считается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Следует обратить внимание на следующее:

1. время отсутствия работника на рабочем месте для его квалификации в качестве прогула должно исчисляться именно подряд и работник должен отсутствовать на работе более 4 часов;

2. отсутствие работников, у которых продолжительность рабочего времени составляет менее 4 часов в день, на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) квалифицируется как прогул.

В соответствии с п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, если трудовой договор с работником расторгнут по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

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

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

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 Трудового кодекса РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 Трудового кодекса РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, что предусмотрено в соответствии с ч. 4 ст. 186 Трудового кодекса РФ и ст. 6 Закона РФ от 9 июня 1993 г. №5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» (с изменениями от 4 мая 2000 г., 16 апреля 2001 г., 24 декабря 2002 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2006 г.)).¹

Согласно с п. 40 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода. В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

В соответствии с п. 41 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

По пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, возможно прекращение трудового договора с работниками, находившимися в рабочее время 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 соответствии с абзацем 2 п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, необходимо также учитывать, что увольнение по указанному основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

По пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, возможно прекращение трудового договора в случае 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.

¹ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – 15 июля. – №28, ст. 1064.

Однако согласно с п. 43 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, в случае оспаривания работником увольнения по пп. «в» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

Следует учитывать, что по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ также может быть расторгнут трудовой договор с работником в случае разглашения персональных данных другого работника¹. Отношения, связанные с обработкой и защитой персональных данных работника регулируются главой 14 Трудового кодекса РФ.

По пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, возможно прекращение трудового договора с работниками, которые совершили по месту работы хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

Согласно абзаца 3 п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, установленный ст. 193 Трудового кодекса РФ месячный срок для применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

П. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

По данному основанию может быть расторгнут трудовой договор только с работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности. Причем в соответствии с абзацем 1 п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, приведен примерный состав действий, входящих в понятие «обслуживание денежных или товарных ценностей» – прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.

Условием для прекращения трудового договора с указанными лицами по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является совершение ими таких виновных действий, которые дают работодателю основание для утраты доверия к данным работникам.

Действия работника следует оценивать с точки зрения его виновности (форма проявления вины – умысел или неосторожность), причем следует учитывать и наличие причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими последствиями.

Немаловажно что в соответствии с абзацем 2 п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ) и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

¹ В соответствии с ч. 1 ст. 85 Трудового кодекса РФ, персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Однако в зависимости от того, где именно совершены работником виновные действия, дающие основание для утраты к нему доверия, следует применять различный порядок расторжения трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2).

Так, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то с таким работником может быть расторгнут трудовой договор по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Трудового кодекса РФ.

В случае же, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Трудовым кодексом РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В данном случае специальное правило в отношении сроков увольнения установлено ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Кроме того, в соответствии с абзацем 2 п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, судам предписано при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с совершением работником виновных действий, дающих основания для утраты доверия, не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий, дающих основание для утраты доверия, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

П. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

По данному основанию возможно расторжение трудового договора только с теми работниками, которые занимаются воспитательной деятельностью (например, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений и т.п.).

Трудовой кодекс РФ не содержит критериев для оценки аморальности проступка работников. Допустимо предположить, что аморальным, для целей, установленных п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, будет проступок, который противоречит общепринятой в обществе морали (например, нецензурная брань, появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.п.).

Причем согласно п. 46 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, трудовой договор с работником может быть прекращен в связи с совершением им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ), независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

Однако в зависимости от того, где именно совершен работником аморальный проступок, следует применять различный порядок расторжения трудового договора по п. 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ (п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2).

Так, если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то с таким работником может быть расторгнут трудовой договор по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Трудового кодекса РФ.

В случае же, когда аморальный проступок совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Трудовым кодексом РФ, так как в силу ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В данном случае специальное правило в отношении сроков увольнения установлено ч. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в случаях, когда аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Кроме того, в соответствии с абзацем 2 п. 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, судам предписано при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 8 ч. 1 ст. 81 в связи с совершением работником аморального проступка не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

П. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации

Расторжение трудового договора с работником по п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается только в отношении руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей и главного бухгалтера. Основанием для расторжения трудового договора по данному основанию является принятое указанными лицами необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

В соответствии с абзацем 2 п. 48 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, вопрос о необоснованности соответствующего решения, принятого руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером подлежит выяснению следующее: наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст. 81 Трудового кодекса РФ, увольнение работника по данному основанию не может быть признано законным.

Соответственно, для того, чтобы прекращение трудового договора с работником по п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ было правомерным, должны быть соблюдены следующие основные условия:

1. работник должен относиться к категории лиц, указанных в п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ;

2. имеются указанные в п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ неблагоприятные последствия принятия данным работником необоснованного решения, наличие которых должно быть подтверждено соответствующими документами;

3. имеется причинно-следственная связь между принятием работником именно этого решения и избежать наступление данных последствий было возможно в случае принятия другого решения.

П. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей

Расторжение трудового договора с работником по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ допускается только в отношении руководителей организации (филиала, представительства) или их заместителей. Основанием для расторжения трудового договора по данному основанию является допущение указанными лицами однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей.

В соответствии с абзацем 2 п. 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

Абзацем 3 п. 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 установлены общие критерии для признания грубыми нарушений трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями. В частности, в соответствии с указанным пунктом, в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Однако по п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ не могут быть расторгнуты трудовые договоры с руководителями других структурных подразделений организации и с их заместителями, а также с главным бухгалтером организации. Трудовые договоры с указанными работниками могут быть расторгнуты либо по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, если совершенные указанными работниками деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в пп. «а»–«д» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, либо по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

П. 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

Данный пункт предусматривает возможность прекращения трудового договора с работником в случае, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов при заключении трудового договора.

Соответственно работодателем должна быть доказана в установленном порядке подложность документов.

П. 12 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – утратил силу в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

П. 13 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – дополнительные основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации

Данный пункт предоставляет возможность включать в трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации дополнительных оснований для прекращения трудового договора с указанными лицами. Процедура прекращения трудового договора должна осуществляться в соответствии с общими правилами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

П. 14 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ – другие случаи, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

Указанный пункт подразумевает, что перечень оснований для прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя, установленный ст. 81 Трудового кодекса РФ, не является исчерпывающим. Данный пункт четко определяет, что основания для прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя могут быть установлены только Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Но в прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами случаях возможно также установление в трудовом договоре с работником дополнительных оснований для прекращения трудового договора.

Так дополнительные основания прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя, в частности установлены:

- ст. 71 Трудового кодекса РФ – при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.
- ст. 278 Трудового кодекса РФ – дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации:

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;

3. по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

- ст. 288 Трудового кодекса РФ – 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 в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.
- ст. 307 Трудового кодекса РФ – трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

- ст. 312 Трудового кодекса РФ – расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.
- ст. 336 Трудового кодекса РФ – дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:
 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 в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса РФ;
 4. неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 Трудового кодекса РФ).
- ст. 341 Трудового кодекса РФ – основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей 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.
- ст. 347 Трудового кодекса РФ – трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Завершая обзор оснований прекращения трудового договора с работниками по инициативе работодателя, следует отметить, что в соответствии с ч. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При этом согласно п. 50 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2, так как ст. 3 Трудового кодекса РФ запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Трудового кодекса РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, в виде общего запрета на увольнение ра-

ботника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Также при применении оснований для прекращения трудового договора, предусмотренных ст. 81 Трудового кодекса РФ, следует учитывать, что некоторые основания прекращения трудового договора, предусмотренные указанной статьей (пп. 5 – 10 ст. 81 Трудового кодекса РФ), по сути являются дисциплинарными взысканиями.

Учитывая это прекращение трудового договора по указанным основаниям производится в соответствии с процедурой применения дисциплинарных взысканий, установленной нормами главы 30 Трудового кодекса РФ «Дисциплинарные взыскания».

Кроме того, определенными особенностями обладает расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками в возрасте до восемнадцати лет. В соответствии со ст. 269 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

6.4.4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (часть 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ)

Статья 83 Трудового кодекса РФ закрепляет следующие основания для прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

П. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу

При призыве работника на военную службу или при направлении его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу трудовой договор прекращается по данному основанию. При прекращении трудового договора по данному основанию, работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

П. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда

Увольнение по данному основанию производится в случае, если восстановленный работник, ранее выполнявший эту работу, не может приступить к ней, поскольку его место занято другим работником, принятым на его место.

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ). При прекращении трудового договора по данному основанию, работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

П. 3 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – неизбрание на должность

Данное основание прекращения трудового договора применяется к выборным работникам, которые не были в результате выборов или по конкурсу избраны вторично на занимаемую ими должность, хотя и претендовали на нее. Если же выборный работник не подавал заявление для избрания его на занимаемую должность, то трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с истечением срока трудового договора.

П. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу

По данному основанию может быть прекращен трудовой договор, например, с работником, осужденным к лишению свободы или к аресту, или к запрещению занимать должность, в которой он сейчас работает. Но если к работнику по решению суда, вступившему в законную силу, было применено наказание, не исключающее возможности продолжения им работы (например, штраф), то прекращение трудового договора с данным работником в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ невозможно.

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается только по вступившему в законную силу приговору суда. При этом, если работник до вступления приговора суда в законную силу был заключен под стражу или в установленном порядке отстранен от работы (ст. 76 Трудового кодекса РФ), то датой увольнения буде являться последний рабочий день перед заключением под стражу или отстранением от работы.

П. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Признание работника полностью нетрудоспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением влечет прекращение трудового договора по данному основанию. Решение о признании гражданина полностью нетрудоспособным принимается федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября, 1 декабря 2007 г., 1 марта 2008 г.).

Следует учитывать, что временная нетрудоспособность работника (в том числе длительная) не является основанием для прекращения трудового договора по данному основанию.

При прекращении трудового договора по данному основанию, работнику в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса РФ выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

П. 6 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим

В соответствии со ст. 45 Гражданского кодекса РФ, гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, – в течение шести месяцев.

Согласно ст. 42 Гражданского кодекса РФ, по заявлению заинтересованных лиц гражданин может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. При невозможности установить день получения последних сведений об отсутствующем началом исчисления срока для признания безвестного отсутствия считается первое число месяца, следующего за тем, в котором были получены последние сведения об отсутствующем, а при невозможности установить этот месяц – первое января следующего года.

Смерть работника, а равно признание его по решению суда умершим или безвестно отсутствующим являются основанием для прекращения трудового договора с данным работником.

Для работников работодателя – физического лица смерть работодателя – физического лица, а равно признание его по решению суда умершим или безвестно отсутствующим также является основанием для прекращения трудового договора.

П. 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – 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 Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации

Трудовой кодекс РФ не дает исчерпывающего перечня чрезвычайных обстоятельств, наступление которых является основанием для прекращения трудового договора с работником по данному основанию. Представляется, что другие, хоть и не указанные в п. 7 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ чрезвычайные обстоятельства, но признанные решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ и препятствующие продолжению трудовых отношений, также могут являться основанием для прекращения трудового договора с работником по данному основанию.

П. 8 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Если к работнику по решению уполномоченного органа, вступившему в законную силу, было применено наказание в виде дисквалификации или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, то трудовой договор с работником прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

П. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору

Прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

П. 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Указанное основание для прекращения трудового договора с работником может быть использовано только в случае, если выполняемая работником работа или занимаемая должность требует допуска к государственной тайне, а работник в соответствии с положениями Закона РФ от 21 июля 1993 г. №5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями от 6 октября 1997 г., 30 июня, 11 ноября 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 1 декабря 2007 г.)¹ утратил допуск к государственной тайне.

Кроме того, прекращение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ).

П. 11 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ – отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе

Данное основание восполняет пробел в трудовом законодательстве о порядке прекращения трудового договора с лицами, восстановленными на прежней работе по решению суда, которое в последствии было отменено, или по решению государственной инспекции труда, которое в последствии было отменено (признано незаконным). Так как решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника и о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению, работник восстанавливается на прежней работе до истечения срока на обжалование (на следующий рабочий день после вынесения решения) и работодатель не успевает обжаловать данное решение. Если впоследствии по жалобе работодателя решение о восстановлении работника на работе будет отменено, то с момента вступления данного решения в законную силу трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

6.5. Задания по теме 6:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Составить макет типового трудового договора, максимально учтя в нем условия, которые могут быть включены в трудовой договор в соответствии с трудовым законодательством.
2. Составить схему оснований прекращения трудового договора, классифицированных по инициатору такого прекращения (соглашение сторон, инициатива работ-

¹ Российская газета. – 1993. – 21 сент.

ника, инициатива работодателя, обстоятельства, не зависящие от воли сторон). При выполнении задания использовать основания прекращения трудового договора, закрепленные в ч. 1 ст. 77, ч.1 ст. 81, ч. 1 ст. 83 и статьи раздела XII Трудового кодекса РФ.

3. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.1

ОАО «Красный пролетарий» дало объявление в газету «Работа всегда» о поиске кандидатуры для замещения вакансии бухгалтера-кассира в централизованную бухгалтерию. Требования: образование профильное, опыт работы по специальности желателен, работа связана с командировками.

По объявлениям обратились следующие граждане:

1. Иванова О. П. – выпускница МЭСИ (специальность «Бухучет и аудит»), 21 год, беременна, опыт работы бухгалтером 3 месяца.
2. Сидорова Е.А. – выпускница средней школы, 17 лет, закончила курсы бухучета и аудита, опыта работы нет.
3. Петрова Ж.П. – среднее специальное образование (специальность «Бухучет и аудит»), 18 лет, опыта работы нет.

Руководитель организации побеседовал со всеми кандидатками и дал указание кадровой службе принять на работу Петрову Ж.П. с испытательным сроком 2 месяца, остальным в приеме на работу отказать. Иванова О.П. и Сидорова Е.А. потребовали выдать им отказы в письменной форме.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Правомерно ли требование руководителя ОАО «Красный пролетарий»?
2. Какие законно обоснованные отказы в приеме на работу можно в данном случае написать Ивановой О.П. и Сидоровой Е.А.?

4. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.2

Михайлов А.А. (возраст 16 лет) обратился в ООО ресторан «Бeverли-3» для замещения вакансии кухонного работника по объявлению, опубликованному в газете «Работа всегда». Специалист отдела кадров потребовала от Михайлова А.А. предоставления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы, справки о состоянии здоровья, а также данных о наличии жилплощади и семейном положении.

Установив, что Михайлов А.А. не имеет трудовой книжки и характеристики, а также что он отказался предоставить справку о состоянии здоровья, а также данные о наличии жилплощади и семейном положении, специалист отдела кадров отказала соискателю в приеме на работу.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу?
2. Правомерны ли действия работодателя?
3. Правомерен ли отказ Михайлова А.А. в предоставлении документов и информации?

5. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.3

У ООО «СТИЛЬ-СТУДИО», оказывающего парикмахерские услуги, имеется 10 обособленных подразделений (Парикмахерские салоны №1–№10) в границах города Москвы. В ООО «СТИЛЬ-СТУДИО» для работы в Парикмахерском салоне №5 в должности парикмахера была принята Стрельцова А.К.

Через некоторое время Начальник парикмахерского салона №5 сообщил Стрельцовой А.К., что по распоряжению работодателя ей со следующей недели поручена работа парикмахера в Парикмахерском салоне №7 (указанное распоряжение издано в связи с излишним количеством специалистов в Парикмахерском салоне №5 и их нехваткой в Парикмахерском салоне №7).

Стрельцова А.К. была не согласна с работой в Парикмахерском салоне №7, так как он по сравнению с Парикмахерским салоном №5 находится далеко от ее места жительства, и обратилась в суд с просьбой признать незаконным распоряжение работодателя и обязать работодателя предоставить ей прежнюю работу в Парикмахерском салоне №5.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Правомерны ли действия работодателя?
2. Подлежит ли удовлетворению просьба Стрельцовой А.К.?

6. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.4

Лохматова К.Р. работала в должности оператора ЭВМ в ОАО «Цифровые базы данных». В связи с беременностью Лохматова К.Р. обратилась к работодателю с просьбой перевести ее на другую работу, на которой будет отсутствовать воздействие вредных производственных факторов (электромагнитное излучение от ЭВМ).

Руководитель ОАО «Цифровые базы данных» отказал Лохматовой К.Р. в ее просьбе, мотивируя это тем, что в ОАО «Цифровые базы данных» на данный момент нет для нее подходящей работы. Учитывая это, трудовой договор с Лохматовой К.Р. был прекращен по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Вопрос (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ): Правомерны ли действия работодателя?

7. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.5

Савушкин Б.М. работал в должности главного бухгалтера в ЗАО «Михайлов, Гусев и Ко». В соответствии с решением аттестационной комиссии ЗАО «Михайлов, Гусев и Ко» (Председатель – Генеральный директор, члены комиссии: юристконсульт, начальник отдела кадров, главный инженер, секретарь) Савушкин Б.М. был признан несоответствующим занимаемой должности и был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Основанием для принятия указанного решения аттестационной комиссией являлись следующие обстоятельства:

1. По указанию Савушкина Б.М. была произведена оплата по договору, который еще не был подписан руководством ЗАО «Михайлов, Гусев и Ко». За данный проступок к Савушкину Б.М. было применено дисциплинарное взыскание – выговор.

2. Проставление Савушкиным Б.М. визы «к оплате» на счете, на котором были ошибочно указаны неправильные реквизиты кода бюджетной классификации. За данный проступок к Савушкину Б.М. было применено дисциплинарное взыскание – выговор.

3. Савушкин Б.М. часто самовольно отлучается с рабочего места (посещения ДЭЗа, родительского собрания и т.п.) без уведомления непосредственного руководителя и без отметки в журнале учета местных командировок.

Не согласившись с увольнением, Савушкин Б.М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, а также взыскании морального вреда в размере 100 МРОТ.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Каков порядок увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ?
2. Правомерны ли действия работодателя?
3. Подлежат ли удовлетворению требования Савушкина Б.М.?

8. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.6

Выбегалло А.А., работающий в должности главного технолога в ООО «БытХим-Маш», за нарушение общественного порядка на корпоративной вечеринке был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. За месяц до этого случая к Выбегалло А.А. было применено дисциплинарное взыскание (выговор) за опоздание на работу.

Не согласившись с увольнением, Выбегалло А.А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Каков порядок увольнения по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ?
2. Правомерны ли действия работодателя?
3. Подлежат ли удовлетворению требования Выбегалло А.А.?

9. Продумать ответ на задачу:

Задача 6.7

Шустров Г.М., работающий в должности токаря в ООО «Бытовые услуги – XXI век», был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания (одно – за опоздание на работу, второе – за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и третье – за самовольный уход с работы до окончания рабочего дня).

Не согласившись с увольнением, Шустров Г.М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула.

При рассмотрении в суде иска Шустрова Г.М. выяснилось, что Шустров Г.М. отказывался от дачи объяснений по поводу совершенных им дисциплинарных поступков. За третий проступок работодатель одним приказом применил к Шустрову Г.М. дисциплинарное взыскание в виде выговора и одновременно уволил его по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ):

1. Каков порядок увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ?
2. Правомерны ли действия работодателя?
3. Подлежат ли удовлетворению требования Шустрова Г.М.?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие трудового договора как основания возникновения трудовых отношений.
2. Содержание трудового договора.
3. Документы, предъявляемые работником при заключении трудового договора.
4. Отказ в приеме на работу. Оформление приема на работу. Условия назначения испытания при приеме на работу.
5. Порядок изменения трудового договора. Перевод на другую работу. Перемещение.
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
7. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации.
8. Общий порядок прекращения трудового договора.
9. Характеристика отдельных оснований прекращения трудового договора.

Тест по теме 6:

6.1. Заключение трудового договора

1. По общему правилу, срок срочного трудового договора не может превышать:

- а) 3-х месяцев;
- б) 1-го года;
- в) 3-х лет;
- г) 5-ти лет;
- д) 7-ми лет.

2. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) в день подписания им трудового договора;
- б) на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу;
- в) в течение 5 рабочих дней с момента заключения трудового договора;
- г) в течение 5 рабочих дней с момента вступления трудового договора в силу;
- д) в течение 2 недель с момента заключения трудового договора;
- е) в течение 2 недель с момента вступления трудового договора в силу.

3. 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, то:

- а) данный трудовой договор считается продленным на 1 месяц;
- б) данный трудовой договор считается продленным на 3 месяца;
- в) данный трудовой договор считается продленным на 1 год;
- г) данный трудовой договор считается заключенным на новый срок;
- д) данный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

4. Трудовой договор заключается:

- а) только в письменной форме в виде одного документа, подписываемого сторонами;
- б) только в письменной форме как в виде одного документа, так и в виде заявления о приеме на работу от работника с одной стороны, и приказа о назначении на должность с другой стороны, где содержатся все существенные условия конкретной работы (должность, заработная плата, срок работы);
- в) по общему правилу – в письменной форме, а в некоторых случаях в устной форме (работа на срок, не превышающий 3-х месяцев).

5. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:

- а) не позднее следующего рабочего дня со дня фактического допущения работника к работе;
- б) не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- в) не позднее 5-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- г) не позднее 10-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

6. По общему правилу, трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

7. Документы, которые по общему правилу работодатель вправе требовать от работника при заключении с ним трудового договора (статья 65 Трудового кодекса РФ):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые или поступления работника на работу на условиях совместительства);
- в) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- г) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- д) характеристика с предыдущего места работы;
- е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые);
- ж) справка о среднем заработке за последние три месяца работы (при наличии предыдущего места работы);
- з) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- и) справка из налоговой инспекции об уплате налога на доходы физических лиц за предыдущий налоговый период.

8. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;
- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор:

- а) в любое время в течение срока испытания без предупреждения работника и без объяснения причин;
- б) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня, без объяснения причин;
- в) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;
- г) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней без объяснения причин;

- д) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

10. Если в период испытания работник придет к выводу, что выполняемая им работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя об этом в письменной форме:

- а) за 1 день;
- б) за 3 дня;
- в) за 5 дней;
- г) за 10 дней;
- д) за 2 недели.

6.2. Изменение трудового договора. Переводы

1. По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:

- а) только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
- в) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.

2. Переводом, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, считается (при продолжении работы у того же работодателя):

- а) изменение трудовой функции и/или существенных условий трудового договора;
- б) изменение трудовой функции и/или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- в) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3. Перевод, согласно со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ допускается:

- а) на основании распоряжения работодателя без согласия работника;
- б) только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- в) во всех случаях только с письменного согласия работника.

4. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан:

- а) уволить;
- б) с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
- в) без учета его согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

5. В случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (перевод в случае катастрофы, производственной аварии, простоя и т.п.), работодатель имеет право переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок:

- а) до 1-й недели;
- б) до 1-го месяца;
- в) до 2-х месяцев;
- г) до 1-го года;
- д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (при продолжении работником работы без изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

- а) 2 недели до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- б) 1 месяц до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- в) 2 месяца до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- г) 6 месяцев до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

7. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование):

- а) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;
- б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;
- в) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

6.3. Прекращение трудового договора

1. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является:

- а) исчерпывающим и расширительному толкованию, а также изменению и дополнению (в том числе по соглашению сторон трудового договора) не подлежит;
- б) открытым и может быть изменен или дополнен трудовым договором;
- в) открытым и может быть изменен или дополнен коллективным договором;
- г) открытым и может быть изменен или дополнен правилами внутреннего трудового распорядка.

2. При увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ), должен быть выполнен следующий порядок действий:

- а) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания сначала применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение данного проступка, а потом увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ;
- б) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания сразу увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

3. В случае подписания соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) может ли работник по аналогии с процедурой расторжения трудового договора по собственному желанию в одностороннем порядке отказаться от расторжения трудового договора?

- а) Не может.
- б) Может в течение 3-х дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- в) Может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- г) Может в течение 7-ми дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- д) Может до истечения двухнедельного срока с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- е) Может до даты прекращения трудового договора, указанной в соглашении о расторжении договора.

4. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного на неопределенный срок, заявление о таком расторжении отозвать:

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

5. Если при подаче работником заявления о расторжении по его инициативе заключенного с ним трудового договора после истечения срока предупреждения об увольнении, трудовой договор не был расторгнут, а работник не настаивает на увольнении, то:

- а) действие трудового договора продолжается на 1 месяц;
- б) действие трудового договора продолжается на 3 месяца;
- в) действие трудового договора продолжается на 1 год;
- г) действие трудового договора продолжается.

6. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока этого договора, но на момент рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, то суд:

- а) признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.
- б) признает увольнение обоснованным и отказывает работнику в иске.
- в) признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на прежней работе на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

7. 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 в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за:

- а) 1 календарный день до прекращения трудового договора;
- б) 2 календарных дня до прекращения трудового договора;
- в) 3 календарных дня до прекращения трудового договора;
- г) 5 календарных дней до прекращения трудового договора;
- д) две недели до прекращения трудового договора.

ТЕМА 7

Рабочее время

Цель изучения:

Уяснение понятия и классификации рабочего времени, особенностей правового регулирования отдельных видов рабочего времени, анализ режима рабочего времени, а также порядка учета рабочего времени.

Подтемы:

- 7.1. Понятие рабочего времени и его виды.
- 7.2. Режим рабочего времени.
- 7.3. Учет рабочего времени.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени;
2. *уметь* классифицировать рабочее время в зависимости от его продолжительности и определять возможность установления работнику определенного вида рабочего времени;
3. *приобрести навыки* документального оформления установления работникам различных видов рабочего времени, в том числе привлечения работников работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 7 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 7 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 7 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что в соответствии с ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю

7.1. Понятие рабочего времени и его виды

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется разделом IV Трудового кодекса РФ.

Определение рабочего времени содержится в ч. 1 ст. 91 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей, **рабочее время** – время, в течение которого работник согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ к рабочему времени относит:

1. периоды времени, в течение которых работник должен исполнять свои трудовые обязанности;

2. другие периоды времени, когда работник не исполняет свои трудовые обязанности, в частности:

- период простоя не по вине работника;
- отдельные виды перерывов в течение рабочего дня (например, ст. 109 и ст. 258 Трудового кодекса РФ);
- время междусменного отдыха в период вахты (ст. 299 Трудового кодекса РФ).

По продолжительности рабочее время можно классифицировать на следующие основные виды:

1. рабочее время нормальной продолжительности (ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса РФ);
2. рабочее время сокращенной продолжительности (ст. 92 Трудового кодекса РФ);
3. неполное рабочее время (ст. 93 Трудового кодекса РФ);
4. работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

7.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени

В соответствии с ч. 2 ст. 91 Трудового кодекса РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Указанная продолжительность рабочего времени является максимально допустимой и является нормой общего характера, регулирующей продолжительность рабочего времени всех заключивших трудовой договор работников. Данная норма в одинаковой степени применяется к работникам, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и к работникам, работающим по срочному трудовому договору.

Установление предельного рабочего времени в количестве 40 часов в неделю было предусмотрено конвенцией Международной Организации Труда №47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Женева, 22 июня 1935 г.). Российская Федерация является участницей указанной конвенции в качестве правопреемника РСФСР, который вступил в данную конвенцию с 23.06.1956 г.

Учитывая изложенное, увеличение нормальной продолжительности рабочего более 40 часов в неделю не допускается ни законами, ни локальными нормативными актами работодателя, ни коллективным договором, ни соглашением сторон трудового договора.

7.1.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Для некоторых категорий работников Трудовой кодекс РФ предусматривает в качестве максимальной продолжительности рабочего времени рабочее время уменьшенного размера. Сокращение рабочего времени таким работникам не влечет уменьшение их

заработной платы, какую они бы получали работая на условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Основные правила сокращения рабочего времени для отдельных видов работников установлены ст. 92 Трудового кодекса РФ:

№п/п	Категория работников	Рабочее время в неделю
1.	Работники в возрасте до 16 лет*	не более 24 часов
2.	Работники в возрасте от 16 до 18 лет*	не более 35 часов
3.	Работники – инвалиды I или II группы	не более 35 часов
4.	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	36 часов и менее (в зависимости от вида работы) ¹

*Если указанные работники обучаются в образовательных учреждениях и работают в течение учебного года в свободное от учебы время, то продолжительность рабочего времени таких работников не может превышать половины норм, установленных для них ч. 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ (п. 1, 2 таблицы). То есть предельная продолжительность рабочего времени в указанных случаях будет составлять соответственно 12 часов (24/2) и 17,5 часов (35/2).

В настоящее время предусмотренный в ст. 92 Трудового кодекса РФ порядок сокращения рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Правительством РФ не установлен. Учитывая это следует руководствоваться Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г.), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

Указанным списком для отдельных цехов, профессий и должностей прямо установлена продолжительность сокращенного рабочего дня в часах.

Кроме того, в соответствии с ч. 3 ст. 92 Трудового кодекса РФ, федеральным законом может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников). Так, сокращенная продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников установлена Трудовым кодексом РФ в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», например:

№п/п	Категория работников	Рабочее время в неделю	Норма Трудового кодекса РФ
1.	Женщины, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	36 часов ²	ст. 320
2.	Педагогические работники образовательных учреждений	не более 36 часов	п. 1 ст. 333
3.	Медицинские работники	не более 39 часов ¹	п. 1 ст. 350

¹ Сокращение рабочего времени указанных работников осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

² Указанная продолжительность рабочего времени устанавливается женщинам коллективным или трудовым договором, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7.1.3. Неполное рабочее время

В отличие от сокращенного рабочего времени, установление которого в обязательном порядке предусмотрено законом, неполное рабочее время, по общему правилу, может быть установлено работнику по соглашению между ним и работодателем. Неполное рабочее время может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии².

Статьей 93 Трудового кодекса РФ предусмотрены следующие формы неполного рабочего времени:

1. неполный рабочий день (смена) – например, работник работает полную рабочую неделю, но всего по 3 часа 20 минут в день;
2. неполная рабочая неделя – например, работник работает по 8 часов в понедельник, в среду и в пятницу.

В соответствии с буквальным толкованием ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ при установлении работнику неполного рабочего времени возможно установление: или неполной рабочей недели, или неполного рабочего дня.

Неполное рабочее время работнику устанавливается не только по соглашению сторон трудового договора. Есть случаи, когда работодатель в обязательном порядке обязан по заявлению работника установить для него неполное рабочее время. Так в соответствии с ч. 1 ст. 93 Трудового кодекса РФ, 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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Также, в исключение из общего правила, неполное рабочее время в некоторых случаях может вводиться по инициативе работодателя. Как уже упоминалось ранее, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации имеет право в соответствии с ч. 5 ст. 74 Трудового кодекса РФ вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест, если причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (ч. 1

ст. 74 Трудового кодекса РФ), могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

При установлении работнику неполного рабочего времени в трудовом договоре должно быть четко прописано, в какой форме работнику устанавливается неполное рабочее время, а также в обязательном порядке должно быть указано время начала и окончания работы и конкретная продолжительность рабочего времени работника.

¹ В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

² Следует иметь в виду, что при приеме на работу условие о неполном рабочем времени согласуется сторонами в заключаемом ими трудовом договоре, а установление неполного рабочего времени уже работающему работнику производится на основании подписанного сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору.

Следует учесть, что при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ч. 2 ст. 93 Трудового кодекса РФ).

При этом работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, по-видимому, не может быть гарантирована оплата труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера, поскольку в соответствии с ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса РФ, указанная гарантия распространяется только на работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших в полном объеме нормы труда (трудовые обязанности)¹.

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 (ч. 3 ст. 93 Трудового кодекса РФ). О том, что работник работает именно на условиях неполного рабочего времени, никакой отметки в его трудовой книжке не производится.

7.1.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Как ясно из названия, указанный вид рабочего времени связан с выполнением работником работы, сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени (т.е. сверх нормальной, сокращенной или неполной продолжительности рабочего времени).

Общее правило о возможности привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени закреплено в ст. 97 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей, работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом прямо указываются формы, в которых может осуществляться такое привлечение:

1. сверхурочная работа (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
2. работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 Трудового кодекса РФ).

Правовое регулирование каждой из указанных форм работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени осуществляется в особом порядке.

В соответствии с ч. 1. ст. 99 Трудового кодекса РФ, **сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работника к сверхурочной работе осуществляется только по инициативе работодателя. Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам только с его письменного согласия, за исключением отдельных прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаев.

Статья 99 Трудового кодекса РФ, защищая работника от необоснованного привлечения его к сверхурочным работам по инициативе работодателя, закрепляет:

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Под. ред. К.Н. Гусова. М., 2003. С. 179.

- в ч. 2 – исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника;
- в ч. 3 – исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к сверхурочным работам допускается без письменного согласия работника;
- в ч. 4 – общее правило, в соответствии с которым, в других случаях (не перечисленных в ч. 2 и ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ) привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Так согласно ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника 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.

В соответствии с ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается без письменного согласия работника 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, то есть 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, как уже упоминалось выше, привлечение работника к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99 Трудового кодекса РФ). Учет мнения выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии с нормами ст. 372 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 5 ст. 99 Трудового кодекса РФ, не допускается привлечение к сверхурочным работам:

- беременных женщин,
- работников в возрасте до восемнадцати лет,
- других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, 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 в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Основанием для привлечения работника к сверхурочным работам является приказ (распоряжение) работодателя, который издается с учетом порядка привлечения к сверхурочной работе, установленного ст. 99 Трудового кодекса РФ. В то же время, суд может признать работу сверхурочной и тогда, когда приказа (распоряжения) о привлечении работника к сверхурочной работе не издавалось, но работа производилась с ведома работодателя (т. е. работодатель знал об этой работе и допустил ее).

Трудовой кодекс РФ в ч. 6 ст. 99 ограничивает максимальную продолжительность сверхурочных работ для каждого отдельно взятого работника. Так, сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником (ч. 7 ст. 99 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда работников, привлеченных к сверхурочным работам, производится в соответствии с нормами ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Понятие ненормированного рабочего дня раскрывается в ст. 101 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с данной статьей **ненормированный рабочий день** – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Как видно из приведенного определения, отличительными особенностями ненормированного рабочего дня являются:

1. возможность установления данного режима только отдельным работникам, перечень должностей которых специально прописывается в коллективном договоре, соглашениях или локальном нормативном акте (например, в правилах внутреннего трудового распорядка);
2. возможность работодателя по своему распоряжению только эпизодически привлекать работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

При этом работа на условиях ненормированного рабочего дня не признается сверхурочной работой. Эпизодическая переработка за пределами установленной продолжительности рабочего времени компенсируется соответствующим работникам предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ч. 1 ст. 119 Трудового кодекса РФ).

В трудовом договоре с работником необходимо специально оговорить, что работнику устанавливается ненормированный рабочий день с соответствующей компенса-

ей. В этом случае эпизодическое привлечение работника к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется по распоряжению работодателя без получения дополнительного согласия работника, а отказ работника от выполнения соответствующей работы будет считаться нарушением трудовой дисциплины.

7.2. Режим рабочего времени

7.2.1. Понятие режима рабочего времени и порядок его установления, продолжительность ежедневной работы (смены)

В соответствии с ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ, режим рабочего времени должен предусматривать:

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

которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Однако особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 100 Трудового кодекса РФ).

Во исполнение названной нормы Правительством РФ было принято постановление от 10 декабря 2002 г. №877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»¹. Данным постановлением установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации и Министерством здравоохранения Российской Федерации².

В частности, в настоящее время действуют:

¹ Собрание законодательства Российской Федерации от 16 декабря 2002 г. №50. С. 4952.

² В настоящее время в связи с упразднением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации функции указанных министерств были переданы образованному Министерству здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»¹;

2. Приказ МПС РФ от 5 марта 2004 г. №7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов»²;

3. Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. №272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы»³;

4. Приказ Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. №112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы»⁴;

5. Приказ Минфина РФ от 2 апреля 2003 г. №29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений»⁵.

Анализируя ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ можно сказать, что понятие «режим рабочего времени» подразумевает под собой закрепление в правилах внутреннего трудового распорядка (а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – в трудовом договоре) определенного порядка распределения рабочего времени для всех или отдельных категорий работников в соответствующие периоды. При этом условия правил внутреннего трудового распорядка и трудового договора не должны противоречить, а равно каким-либо образом ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Рабочее время распределяется по рабочим неделям, по рабочим дням (сменам), а также по иным периодам.

Так в соответствии с ч. 1 ст. 100 Трудового кодекса РФ, рабочая неделя может быть:

1. пятидневная с двумя выходными днями;
2. шестидневная с одним выходным днем;
3. с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
4. неполная.

Соответственно, учитывая норму рабочего времени, в рамках каждой рабочей недели устанавливается ежедневное рабочее время с указанием времени начала и времени окончания работы. В частности, максимальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) в зависимости от вида рабочей недели может распределяться по рабочим дням следующим образом:

1. при пятидневной рабочей неделе – ежедневное рабочее время 8 часов;
2. при шестидневной рабочей неделе – ежедневное рабочее время первых пяти рабочих дней – 7 часов, а ежедневное рабочее время шестого рабочего дня – 5 часов⁶.

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2004. – 8 нояб. – №45.

² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 14 июня 2004 г. №24.

³ Российская газета. – 2004. – 30 марта. – №64.

⁴ Российская газета. – 2003. – 17 сент. – №185.

⁵ Российская газета. – 2003. – 29 апр. – №82.

⁶ В соответствии с ч. 3 ст. 95 Трудового кодекса РФ, накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Для работников, которым установлена сокращенная и неполная продолжительности рабочего времени, распределению по рабочим дням подлежит соответствующая их еженедельная максимальная продолжительность рабочего времени.

В соответствии с ч. 1 ст. 94 Трудового кодекса РФ, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

№п/п	Категория работников	Рабочее время в день
1.	Работники в возрасте от 15 до 16 лет*	не более 5 часов
2.	Работники в возрасте от 16 до 18 лет*	не более 7 часов
3.	Работники – инвалиды I или II группы	В соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ
4.	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов

Для указанных лиц, являющихся учащимися общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования и совмещающих в течение учебного года учебу с работой, предельное рабочее время в день составляет: для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, а для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часа;

Следует учитывать, что в исключение из общего правила, продолжительность ежедневной работы (смены) 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, 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 устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Согласно ч. 1 ст. 95 Трудового кодекса РФ, установленная ежедневная продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ч. 2 ст. 95 Трудового кодекса РФ).

7.2.2. Особенности отдельных элементов и видов режима рабочего времени

В Трудовом кодексе РФ также содержатся специальные нормы, регулирующие особенности отдельных элементов режимов рабочего времени:

- ненормированный рабочий день (ст. 101 Трудового кодекса РФ);
- режим гибкого рабочего времени (ст. 102 Трудового кодекса РФ);
- суммированный учет рабочего времени (ст. 104 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- работа вахтовым методом (глава 47 Трудового кодекса РФ);
- работа в ночное время (ст. 96 Трудового кодекса РФ).

Понятие **ненормированного рабочего дня** раскрывается в ст. 101 Трудового кодекса РФ. Данный режим рабочего времени относится также к одной из форм работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Правовое регулирование **режима гибкого рабочего времени** осуществляется ст. 102 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ч. 1 данной статьи, при работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. При этом работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ч. 2 ст. 102 Трудового кодекса РФ).

В настоящее время наряду с Трудовым кодексом РФ действует Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. №162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»¹.

В соответствии с п. 1.3 рекомендаций, утвержденных указанным постановлением режим гибкого рабочего времени – это форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов подразделений предприятия допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, содержат более детальное по сравнению с Трудовым кодексом РФ описание составных элементов режима гибкого рабочего времени. Так в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением сторон определяются время начала и время окончания работы или общая продолжительность рабочего дня.

А в соответствии с п. 2.1 вышеуказанных рекомендаций, выделяются следующие элементы режима гибкого рабочего времени, которые могут быть согласованы сторонами:

1. *«переменное (гибкое) время»* – время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

2. *«фиксированное время»* – время обязательного присутствия на работника работе. По значимости и продолжительности – это основная часть рабочего дня.

3. *«перерыв для питания и отдыха»*, который в соответствии с ч. 1 ст. 108 Трудового кодекса РФ в рабочее время не включается и его продолжительность устанавливается по соглашению сторон, но не более двух часов и не менее 30 минут.

4. *«продолжительность (тип) учетного периода»*, определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

Соответствующие условия, описывающие режим гибкого рабочего времени, должны быть предусмотрены в трудовом договоре с работником.

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (ч. 1 ст. 103 Трудового кодекса РФ). Трудовым кодексом установлено минимальное и максимальное количество смен: соответственно две и четыре.

¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985 г. №11.

В соответствии с ч. 2 ст. 103 Трудового кодекса РФ, при сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности являются основными документами, регламентирующими количество смен и виды смен, их чередование, время начала и окончания работы, продолжительность перерыва для отдыха и питания. Данные графики составляются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 Трудового кодекса РФ).

Графики сменности, в соответствии с ч. 4 ст. 103 Трудового кодекса РФ, не позднее чем за один месяц до введения их в действие должны быть доведены до сведения работников.

Трудовой кодекс РФ в ч. 5 ст. 103 запрещает работу в течение двух смен подряд. Следует иметь в виду, что указанный запрет применяется даже в том случае, когда сам работник согласен работать две смены подряд.

Суммированный учет рабочего времени осуществляется, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Цель введения суммированного учета: чтобы продолжительность рабочего времени за более продолжительный учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. При этом максимальный учетный период при котором применяется суммированный учет не может превышать одного года (ч. 1 ст. 104 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, при суммированном учете рабочего времени возможна в отдельные периоды рабочего времени недоработка или переработка работниками нормы рабочего времени, при условии, чтобы продолжительность рабочего времени в среднем за учетный период (за месяц, квартал и т.п.) не превышала установленные законодательством нормы.

Как следует из анализа ч. 1 ст. 104 Трудового кодекса РФ, суммированный учет рабочего времени осуществляется только на отдельных видах работ, когда из-за специфики производства или соответствующей работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Следует учитывать, что нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

В некоторых случаях суммированный учет рабочего времени предусматривается непосредственно законодательством. В частности, в соответствии со ст. 300 Трудового кодекса РФ, суммированный учет рабочего времени используется при работе вахтовым методом.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 104 Трудового кодекса РФ).

Разделение рабочего дня на части возможно на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), с тем, чтобы общая продолжитель-

ность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 105 Трудового кодекса РФ).

Разделение рабочего дня (смены) на части подразумевает установление между соответствующими частями значительных перерывов (наряду с перерывом для отдыха и питания). При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

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 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 иной производственной деятельности (ч.ч. 1, 2 ст. 297 Трудового кодекса РФ).

Правовое регулирование работы вахтовым методом осуществляется главой 47 Трудового кодекса РФ. Также в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, в настоящее время применяется Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ»¹ (с изменениями от 29 марта, 5 апреля, 26 мая, 11 июля, 29 ноября 1988 г., 28 сентября 1989 г., 17 января 1990 г.).

В соответствии с ч. 3 ст. 297 Трудового кодекса РФ, 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 общежитиях, иных жилых помещениях.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха (ч. 1 ст. 299 Трудового кодекса РФ). Трудовым кодексом РФ ограничивается максимальная продолжительность вахты. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 299 Трудового кодекса РФ, продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах продолжительность вахты может быть увеличена работодателем до трех месяцев с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период (ч. 3 ст. 300 Трудового кодекса РФ).

Как уже упоминалось выше, в соответствии с ч. 1 ст. 300 Трудового кодекса 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 все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, происходящее на данный календарный отрезок времени (ч. 2 ст. 300 Трудового кодекса РФ).

¹ Бюллетень Госкомтруда СССР. №5. 1988. Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР. 1990. №8. С. 26.

Особенности режима рабочего времени при работе вахтовым методом закреплены в ст. 301 Трудового кодекса РФ. Так, в соответствии с ч. 1 указанной статьи, рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, 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 (ч. 2 ст. 301 Трудового кодекса РФ).

Особенности **работы в ночное время** установлены ст. 96 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ч. 1 указанной статьи, ночное время, – время с 22 часов до 6 часов.

В ночное время, в соответствии с ч. 2 ст. 96 Трудового кодекса РФ, продолжительность работы (смены) сокращается на один час без последующей отработки. При этом 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 (ч. 3 ст. 96 Трудового кодекса РФ).

Исключение из правила о сокращении работы в ночное время установлено в соответствии с ч. 4 ст. 96 Трудового кодекса РФ в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом). Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (т.е. сокращения рабочего времени в ночное время не производится).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

К работе в ночное время могут привлекаться только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

При привлечении указанных работников к работе в ночное время, они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ч. 5 ст. 96 Трудового кодекса РФ).

Особый порядок для привлечения к работе в ночное время установлен для 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, 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 частности, в соответствии с ч. 6 ст. 96 Трудового кодекса РФ порядок работы в ночное время указанных работников может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо трудовым договором.

7.2.3. Особенности рабочего времени при работе по совместительству

В соответствии с ч. 1 ст. 282 Трудового кодекса РФ, **совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Совместительство осуществляется по инициативе работника, но по соглашению с работодателем, с которым работник заключает еще один трудовой договор. В указанном трудовом договоре в обязательном порядке должно быть указано, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 Трудового кодекса РФ).

Возможны два варианта совместительства (ч. 1 ст. 60.1 Трудового кодекса РФ):

1. внутреннее – осуществляется по месту основной работы;
2. внешнее – осуществляется у другого работодателя.

Однако Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами могут быть предусмотрены ограничения для работы по совместительству. В частности, в соответствии с ч. 5 ст. 282 Трудового кодекса РФ, 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, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Согласно ч. 2 ст. 282 Трудового кодекса РФ, заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

При внешнем совместительстве заключение трудового договора с работником производится с особенностями, установленными главой 44 Трудового кодекса РФ. Так, ст. 283 Трудового кодекса РФ для работников, принимаемых на работу по совместительству в другую организацию, предусмотрен сокращенный перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора. В соответствии с указанной статьей, при приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. Если указанная работа требует наличие у работника специальных знаний, то 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.

В соответствии с ч. 1 ст. 284 Трудового кодекса РФ, продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. При этом, в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В то же время, в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать поло-

вины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Однако перечисленные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник:

- приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ;
- отстранен от работы в соответствии с ч. 2 или ч. 4 ст. 73 Трудового кодекса РФ.

Следует отметить, что согласно ч. 6 ст. 282 Трудового кодекса РФ, 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. Например, согласно Постановлению Правительства РФ от 4.04.2003 г. №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» было принято Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»¹, которым были установлены отдельные особенности работы по совместительству указанных категорий работников.

В соответствии со чч. 1, 2 ст. 285 Трудового кодекса 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.

Однако следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 3 ст. 285 Трудового кодекса РФ, лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

7.3. Задания по теме 7:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Проанализировать порядок установления рабочего времени отдельным категориям работников и заполнить таблицу:

№п/п	Категория работников	Рабочее время в неделю	Рабочее время в день	Норма Трудового кодекса РФ или иного нормативного правового акта

2. Продумать ответ на задачу:

Задача 7.1

Сучкова К.Н. на основании заключенного на неопределенный срок трудового договора была принята на работу в ЗАО «ЛФКУТ» на должность упаковщицы готовой продукции. В соответствии с условиями трудового договора, Сучковой К.Н. был установлен

¹ Российская газета. –2003. – 9 апр. – №67.

следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), время начала работы – 9.00, время окончания работы – 18.00, перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00.

Проработав несколько месяцев, Сучкова К.Н. обратилась к работодателю с просьбой установить для нее 4-х часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшей матерью, проживающей с ней в одной квартире.

Руководитель ЗАО «ЛФКУТ», ссылаясь на необходимость пребывания Сучковой К.Н. по условиям работы в течение полного рабочего дня (8 часов), отказал Сучковой К.Н. в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию или расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Правомерны ли действия работодателя?
2. Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила Сучкова К.Н. и подлежит ли удовлетворению ее просьба?

3. Продумать ответ на задачу:

Задача 7.2

Юсупова А.П., работающая в должности специалиста управления делами в ООО «Циммерман», обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания ее семейных обязанностей с работой.

Руководитель организации отказал в просьбе Юсуповой А.П., ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Циммерман» не предусмотрена возможность установления такого режима работы.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. В чем суть режима гибкого рабочего времени, в отношении каких категорий работников и на основании чего допускается его установление?
2. Законна ли просьба Юсуповой А.П. и правомерны ли действия работодателя?
3. Как производится учет рабочего времени при работе в режиме гибкого рабочего времени?

4. Продумать ответ на задачу:

Задача 7.3

В связи с необходимостью завершения работ по укладке асфальта при проведении внепланового ремонта сетей канализации, прораб отдал распоряжение оставаться всем рабочим-асфальтоукладчикам на работе до полной укладки привезенного асфальта. При этом указанные работники переработали сверх своей ежедневной нормы рабочего времени по 3 часа.

Когда работники поинтересовались у работодателя, как будет им компенсирована такая переработка, то им было сказано, что так как асфальт был доставлен к месту проведения работ с нарушением установленного времени для подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня соответственно не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ):

1. Правомерны ли действия работодателя?
2. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?
3. Будет ли компенсироваться рабочим переработка 3 часов, а если будет, то в каком порядке?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие рабочего времени и его классификация на отдельные виды.
2. Нормальное рабочее время.
3. Порядок установления сокращенной продолжительности рабочего времени.
4. Порядок установления неполной продолжительности рабочего времени.
5. Сверхурочная работа как форма работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
6. Работа на условиях ненормированного рабочего дня как форма работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
7. Режим рабочего времени.

Тест по теме 7:

1. По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 30 часов в неделю;
- б) 38 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю;
- г) 48 часов в неделю;
- д) 50 часов в неделю.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- а) может быть увеличена по соглашению сторон трудового договора;
- б) может быть увеличена отдельным категориям работников в соответствии с коллективным договором;
- в) может быть увеличена локальным нормативным актом, изданным по согласованию с профсоюзным органом;
- г) может быть увеличена постановлением Минздравсоцразвития РФ;
- д) не может быть увеличена ни одним из приведенных выше способов.

3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- в) работника, окончившего образовательное учреждение и впервые поступающего на работу по полученной профессии (специальности);
- г) работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- д) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4. Предельное количество сверхурочных работ в течение 2-х дней подряд:

- а) 1 час;
- б) 2 часа;
- в) 3 часа;
- г) 4 часа;
- д) 5 часов

5. Предельное количество сверхурочных работ в год:

- а) 40 часов;
- б) 60 часов;
- в) 100 часов;
- г) 120 часов;
- д) 150 часов.

6. Сверхурочная работа может компенсироваться:

- а) только повышенной оплатой;
- б) только предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно;
- в) по выбору работника либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно.

7. При сменной работе в соответствии с ч. 5 ст. 103 Трудового кодекса РФ запрещается работа в течение:

- а) двух смен подряд;
- б) трех смен подряд;
- в) четырех смен подряд.

ТЕМА 8

Время отдыха

Цель изучения:

Уяснение понятия и классификации времени отдыха, особенностей правового регулирования отдельных видов времени отдыха, а также анализ гарантий реализации работником права на отдых.

Подтемы:

- 8.1. Понятие и виды времени отдыха.
- 8.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
- 8.3. Ежедневный (междусменный) отдых.
- 8.4. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни).
- 8.5. Нерабочие праздничные дни.
- 8.6. Отпуска.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;
2. *уметь* классифицировать время отдыха и определять порядок предоставления работнику определенного вида времени отдыха;
3. *приобрести навыки* документального оформления установления работникам различных видов времени отдыха, а также привлечения работников работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 8 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 8 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 8 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что в соответствии с общим правилом, закрепленным в ч. 1 ст. 113 Трудового кодекса РФ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. В то же время, в исключительных случаях допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с соблюдением процедуры, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

8.1. Понятие и виды времени отдыха

В соответствии с п. 5 ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Провозглашенные Конституцией РФ нормы о праве работника на отдых конкретизируются в разделе V Трудового кодекса РФ. Также некоторые особенности времени отдыха отдельных категорий работников закреплены в статьях раздела XII Трудового кодекса РФ.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса РФ).

Перечень гарантированных работнику видов отдыха закреплен в ст. 107 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой видами времени отдыха являются:

1. перерывы в течение рабочего дня (смены) (ст. 108 и ст. 109 Трудового кодекса РФ);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) (ст. 110 и ст. 111 Трудового кодекса РФ);
4. нерабочие праздничные дни (ст. 112 и ст. 113 Трудового кодекса РФ);
5. отпуска (глава 19 Трудового кодекса РФ).

8.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены)

Особенность данного вида времени отдыха заключается в том, что работнику отдых предоставляется в течение его рабочего времени, причем в случаях, прямо предусмотренных трудовым законодательством, некоторые перерывы включаются в рабочее время и соответственно оплачиваются. Перерывам в течение рабочего дня (смены), в основном, посвящены ст. 108 и ст. 109 Трудового кодекса РФ.

Указанные статьи предусматривают две группы перерывов в течение рабочего дня (смены):

1. перерыв для отдыха и питания;
2. специальные перерывы для обогрева и отдыха.

В соответствии с ч. 1 ст. 108 Трудового кодекса РФ, в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ч. 2 ст. 108 Трудового кодекса РФ).

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 (ч. 3 ст. 108 Трудового кодекса РФ).

Кроме перерыва для отдыха и питания, некоторым категориям работников на отдельных видах работ предусматривается предоставление дополнительных перерывов, которые включаются в рабочее время. Указанные перерывы обусловлены технологией и организацией производства и труда. Виды работ, продолжительность и порядок предос-

тавления указанных перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации (ч. 1 ст. 109 Трудового кодекса РФ).

В частности, трудовым законодательством предусмотрена обязательность предоставления следующих перерывов, которые включаются в рабочее время:

(1) Специальные перерывы для обогрева и отдыха (ч. 2 ст. 109 Трудового кодекса РФ). Данные перерывы предоставляются 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. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

(2) Перерывы для кормления ребенка (детей) (ст. 258 Трудового кодекса РФ). Указанные перерывы, в соответствии с ч. 1 ст. 258 Трудового кодекса РФ, предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Указанной статьей предусмотрена также возможность по заявлению женщины присоединять перерывы для кормления ребенка (детей) к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносить данные перерывы как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

В соответствии с ч. 3 ст. 258 Трудового кодекса РФ, перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Следует иметь в виду, что женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы (в том числе в случае невозможности предоставления им перерывов для кормления ребенка (детей)), переводятся в соответствии с ч. 4 ст. 254 Трудового кодекса РФ по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

8.3. Ежедневный (междусменный) отдых

Трудовой кодекс РФ не содержит правовых норм, регулирующих ежедневный (междусменный) отдых, в том числе не установлена минимальная продолжительность данного вида отдыха. В отличие от других видов времени отдыха, по данному вопросу даже отсутствует самостоятельная статья в Трудовом кодексе РФ.

Исходя из названия данного вида времени отдыха, очевидно, что **ежедневный (междусменный) отдых** – это время отдыха между двумя рабочими днями (сменами), продолжительность которого исчисляется с момента окончания работы (смены) в один рабочий день и заканчивается в момент начала работы (смены) на следующий рабочий день (смену).

Следует учитывать, что в некоторых отраслевых нормативных правовых актах установлена минимальная продолжительность отдыха между двумя рабочими днями (сменами). Например, минимально допустимая продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 12 часов в соответствии со следующими ведомственными нормативными правовыми актами:

1. Приказ Минтранса РФ от 8 июня 2005 г. №63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (с изменениями от 26 февраля 2007 г.);¹

¹ Российская газета. – 2004. – 30 марта. – №64.

2. Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. №272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы».

Также некоторыми ведомственными нормативными правовыми актами устанавливается, что продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день (смену). В частности, это предусмотрено следующими документами:

1. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»;¹

2. Приказ Минтранса РФ от 30 января 2004 г. №10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации»;²

3. Постановление Главного Государственного санитарного врача РФ от 21 февраля 2002 г. №7 «О введении в действие санитарных правил СП 2.5.1.1107-02».³

8.4. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни)

Правовое регулирование еженедельного непрерывного отдыха осуществляется в соответствии со ст. 110 и ст. 111 Трудового кодекса РФ.

Еженедельный непрерывный отдых – это время отдыха между двумя рабочими неделями, продолжительность которого исчисляется с момента окончания работы (смены) в последний рабочий день недели и заканчивается в момент начала работы (смены) в первый рабочий день (смену) следующей недели.

Обязательность предоставления выходных дней (еженедельного непрерывного отдыха) всем работникам, закреплена в ч. 1 ст. 111 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в соответствии со ст. 110 Трудового кодекса РФ не может быть менее 42 часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха зависит от продолжительности рабочего дня, вида рабочей недели (пятидневная, шестидневная), графика работы (сменности).

У работников, для учета труда которых применяется суммированный учет рабочего времени, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха в отдельные периоды может быть меньше или больше закрепленной в ст. 110 Трудового кодекса РФ минимальной продолжительности. Для указанных работников необходимая продолжительность еженедельного непрерывного отдыха соблюдается в целом за учетный период.

Общий порядок предоставления работникам еженедельного непрерывного отдыха установлен в ст. 111 Трудового кодекса РФ. В частности, при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. В то же время, ч. 2 ст. 111 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Например, при пятидневной рабочей неделе

¹ Российская газета. – 2004. – 10 нояб. – №248.

² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2004. – 15 марта. – №11.

³ Российская газета. – 2002. – 28 мая. – №93.

выходными днями могут быть: воскресенье (общий выходной день), а в качестве второго выходного дня – суббота или понедельник.

Исключение из порядка предоставления ежедневного непрерывного отдыха допускается для работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям. У данных работодателей, в соответствии с ч. 3 ст. 111 Трудового кодекса РФ, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу, закрепленному в ч. 1 ст. 113 Трудового кодекса РФ, работа в выходные дни, как правило, запрещается.

Но в исключительных случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни с соблюдением процедуры, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

В соответствии с ч. 8 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При этом ст. 113 Трудового кодекса РФ, защищая работника от необоснованного привлечения его к работе в выходные дни по инициативе работодателя, различает три основных варианта процедуры привлечения работников к работе в выходные дни и закрепляет:

- в ч. 2 – исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника;
- в ч. 3 – исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к работе в выходные дни допускается без письменного согласия работника;
- в ч. 5 – общее правило, в соответствии с которым, в других случаях (не перечисленных в ч. 2 и ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ) привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В частности, согласно ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

А согласно ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ привлечение работников к работе в выходные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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.

Вышеперечисленные перечни случаев, когда применяется упрощенная процедура привлечения к работе в выходные дни, являются исчерпывающими. В других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ч. 5 ст. 113 Трудового кодекса РФ).

Особый порядок привлечения к работе в выходные дни установлен для 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 113 Трудового кодекса РФ, порядок привлечения указанных работников к работе в выходные дни допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Следует обратить внимание, что для некоторых категорий работников Трудовым кодексом РФ установлено ограничение на привлечение их к работе в выходные дни.

Согласно ч. 7 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни допускается только в случае, 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.¹ При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной день.

Также Трудовым кодексом РФ установлен запрет на привлечение некоторых работников к работе в выходные дни. В частности, к работе в выходные дни запрещено привлекать:

- беременных женщин (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- 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 (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 Трудового кодекса РФ).

Предоставляя возможность в исключительных случаях привлекать работников к работе в выходные дни, Трудовой кодекс РФ в ст. 153 содержит нормы о повышенной оплате труда при работе в выходные дни.

8.5. Нерабочие праздничные дни

Трудовой кодекс РФ в ст. 112 содержит исчерпывающий перечень нерабочих праздничных дней. Другие праздничные и памятные даты не являются нерабочими.

Так, в соответствии с ч. 1 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;

¹ В соответствии с ч. 3 ст. 259 Трудового кодекса РФ, правила привлечения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни применяются также к матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Если выходной и нерабочий праздничный день совпадают, то выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ч. 2 ст. 112 Трудового кодекса РФ).

Трудовой кодекс содержит норму, гарантирующую сохранение заработной платы в связи с нерабочими праздничными днями. Так, согласно ч. 4 ст. 112 Трудового кодекса РФ, наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад). А по ч. 3 ст. 112 Трудового кодекса РФ работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение, размер и порядок выплаты которого определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Интересной является норма ч. 5 ст. 112 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. Перенос выходных дней осуществляется на основании принимаемых Правительством РФ постановлений. Так, перенос выходных дней в 2008 году осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11 августа 2007 г. №512 «О переносе выходных дней в 2008 году».¹

Следует иметь в виду, что допуская перенос выходных дней, Трудовой кодекс РФ в ч. 5 ст. 112 устанавливает специальные правила принятия нормативных правовых актов о переносе выходных дней:

- нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года;
- принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

В соответствии с общим правилом, закрепленным в ч. 1 ст. 113 Трудового кодекса РФ, работа в нерабочие праздничные дни запрещается.

Но, в исключительных случаях допускается привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни с соблюдением процедуры, предусмотренной Трудовым кодексом РФ.

В соответствии с ч. 8 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. При этом ст. 113 Трудового кодекса РФ, защищая работника от необоснованного привлечения его к работе в нерабочие праздничные дни по инициативе работодателя, различает три основных варианта процедуры привлечения работников к работе в нерабочие праздничные дни и закрепляет:

- в ч. 2 – исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к работе в нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника;

¹ Российская газета. – 2007. – 16 авг. – №178.

- в ч. 3 – исчерпывающий перечень случаев, когда привлечение к работе в нерабочие праздничные дни допускается без письменного согласия работника;
- в ч. 5 – общее правило, в соответствии с которым в других случаях (не перечисленных в ч. 2 и ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ) привлечение к работе в нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В частности, в соответствии с ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

А согласно ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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.

Вышеперечисленные перечни случаев, когда применяется упрощенная процедура привлечения к работе в нерабочие праздничные дни, являются исчерпывающими. В других случаях привлечение к работе в нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ч. 5 ст. 113 Трудового кодекса РФ).

Следует учитывать, что разрешая в иных случаях привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни, Трудовой кодекс в ч. 6 ст. 113 устанавливает перечень работ, производство которых допускается в нерабочие праздничные дни, а именно:

- работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации);
- работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения;
- неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Особый порядок привлечения к работе в нерабочие праздничные дни установлен для 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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Так, согласно ч. 4 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение указанных работников к работе в нерабочие праздничные дни допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Следует обратить внимание, что для некоторых категорий работников Трудовым кодексом РФ установлено ограничение на привлечение их к работе в нерабочие праздничные дни.

Так, в соответствии с ч. 7 ст. 113 Трудового кодекса РФ, привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в нерабочие праздничные дни

допускается только в случае, 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.¹ При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в нерабочий праздничный день.

Также Трудовым кодексом РФ установлен запрет на привлечение некоторых работников к работе в нерабочие праздничные дни. В частности, к работе в выходные дни запрещено привлекать:

- беременных женщин (ч. 1 ст. 259 Трудового кодекса РФ);
- 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 (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) (ст. 268 Трудового кодекса РФ).

Предоставляя возможность в исключительных случаях привлекать работников к работе в нерабочие праздничные дни, Трудовой кодекс РФ в ст. 153 содержит нормы о повышенной оплате труда при работе в нерабочие праздничные дни.

8.6. Отпуска

Согласно ст. 114 Трудового кодекса РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Виды предоставляемых работникам отпусков и порядок их предоставления устанавливаются нормами главы 19 Трудового кодекса РФ. В частности, работникам могут предоставляться следующие виды отпусков:

1. ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
2. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
3. отпуск без сохранения заработной платы.

Следует учитывать, что продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях. Как следует из ч. 1 ст. 120 Трудового кодекса РФ, продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников максимальным пределом не ограничивается. Кроме того, нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. То есть при исчислении продолжительности ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников выходные дни включаются в период отпуска, а нерабочие праздничные дни – не включаются.

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

¹ В соответствии с ч. 3 ст. 259 Трудового кодекса РФ, правила привлечения женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни применяются также к матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Предоставление отпусков оформляется приказом работодателя, изданным по формам №Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику», №Т-6а «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам», утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

8.6.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 Трудового кодекса РФ). Но в соответствии с ч. 2 ст. 115 Трудового кодекса РФ, отдельным категориям работников согласно Трудовому кодексу РФ и иным федеральным законам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

Так, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется, в частности:

1. работникам в возрасте до восемнадцати лет в удобное для них время, продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 Трудового кодекса РФ);

2. педагогическим работникам (ст. 334 Трудового кодекса РФ). Продолжительность указанного отпуска в зависимости от вида образовательного учреждения и должностей педагогических работников установлена Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (с изменениями от 29 ноября 2003 г.).¹ Указанным постановлением предусмотрено два вида продолжительности отпусков – 42 календарных дня и 56 календарных дня;

3. государственным гражданским служащим (ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»). Продолжительность указанного отпуска составляет: для замещающих высшие и главные должности гражданской службы – 35 календарных дней, а для замещающих должности гражданской службы иных групп – 30 календарных дней;

4. гражданам, занятым на работах с химическим оружием (ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.)).² Продолжительность указанного отпуска составляет: для граждан, занятых на работах, отнесенных к первой группе работ с химическим оружием (ч. 2 ст. 1 названного Федерального закона) – 56 календарных дней, а для граждан, занятых на работах, отнесенных ко второй группе работ с химическим оружием (ч. 3 ст. 1 названного Федерального закона) – 49 календарных дней;

5. муниципальным служащим продолжительностью не менее 30 календарных дней (п. 3 ст. 21 Федерального закона от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»);³

6. спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований (п. 5 ст. 28 Федерального закона от 22 августа 1995 г. №151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (с изменениями от 5, 7 августа, 7 ноября 2000 г., 11 ноября 2003 г., 22 августа, 2, 29 ноября, 29 декаб-

¹ Российская газета. – 2002. – 5 октяб. – №189.

² Российская газета. – 2000. – 9 нояб. – №215.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – 5 марта. – №10. Ст. 1152.

ря 2004 г., 9 мая 2005 г.)¹). Продолжительность указанного отпуска составляет: спасателям, имеющим непрерывный стаж работы на должностях спасателей до 10 лет, – 30 суток; спасателям, имеющим непрерывный стаж работы на должностях спасателей более 10 лет, – 35 суток; спасателям, имеющим непрерывный стаж работы на должностях спасателей более 15 лет, – 40 суток;

7. инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября, 1 декабря 2007 г., 1 марта 2008 г.)).²

Трудовой кодекс РФ различает два возможных варианта предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков:

1. в случаях, прямо предусмотренных в Трудовом кодексе РФ и других федеральных законах (ч. 1 ст. 116 Трудового кодекса РФ);

2. по решению работодателей с учетом их производственных и финансовых возможностей, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами³.

В частности, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

№п/п	Категория работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Нормативный правовой акт
1.	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ⁴ .	Ст. 117 Трудового кодекса РФ
2.	Работники, имеющие особый характер работы	Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.	Ст. 118 Трудового кодекса РФ

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – 28 авг. – №35. Ст. 3503.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – 27 нояб. – №48. Ст. 4563.

³ Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса РФ).

⁴ В настоящее время действует список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22 (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.).

№п/п	Категория работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Нормативный правовой акт
3.	Работники с ненормированным рабочим днем	Продолжительность определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 3 календарных дней ¹ .	Ст. 119 Трудового кодекса РФ
4.	Работники, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	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.	Ст. 321 Трудового кодекса РФ

В случае, возникновения между работником и работодателем споров о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков, следует учитывать положение п. 58 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), в соответствии с которым в силу ст.ст. 5 и 8 Трудового кодекса РФ положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

8.6.2. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков

По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 122 Трудового кодекса РФ, оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Трудовое законодательство различает порядок предоставления оплачиваемого отпуска за первый год работы и оплачиваемых отпусков за последующие годы работы. Следует учитывать, что под годом работы имеется в виду не календарный год (с 1 января по 31 декабря), а период работы работника у конкретного работодателя равный 12 месяцам с момента поступления работника на работу к этому работодателю, исчисленный в соответствии с правилами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ.

I. Право на использование *отпуска за первый год работы* возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 2 ст. 122 Трудового кодекса РФ). До истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск:

¹ Следует учитывать, что в соответствии с ч. 2 ст. 119 Трудового кодекса РФ, порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством Российской Федерации, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, – органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления. Например, см. постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. №884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (Российская газета. – 2002. – 18 дек. – №237).

1. может быть предоставлен работнику по соглашению с работодателем;
2. должен быть предоставлен по заявлению следующим категориям работников:
 - женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работникам в возрасте до восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

II. *Отпуск за второй и последующие годы работы* может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122 Трудового кодекса РФ).

Следует отметить, что ключевым критерием для возникновения у работника права на отпуск определенной установленной законом продолжительности является стаж работы у конкретного работодателя. Порядок исчисления указанного стажа (периоды включаемые и не включаемые в стаж) установлен в ст. 121 Трудового кодекса РФ.

Так, согласно ч. 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

1. время фактической работы;
2. время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
3. время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
4. период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В то же время, в соответствии с ч. 2 ст. 121 Трудового кодекса РФ, в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

1. время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;
2. время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
3. время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

Особое правило установлено ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса РФ в отношении исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В соответствии с указанной статьей, в указанный стаж работы включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Необходимо знать, что при исчислении стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, не учитывается установленная работнику продолжительность рабочего времени. Так, в отношении работников, которым установлена сокращенная или неполная продолжительность рабочего времени, применяются те же правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, что и для работников, работающих на условиях нормальной продолжительности рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.¹ График отпусков составляется по форме Т-7 «График отпусков», утвержденной Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». При составлении графика учитываются пожелания работников, а также особенности рабочего процесса у работодателя.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Согласовав период отпуска в графике отпусков, работник обязан пойти в отпуск, а работодатель – предоставить работнику этот отпуск. Для предоставления работнику отпуска, согласованного в графике отпусков, не требуется дополнительного заявления работника.² О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В исключение из вышеуказанного правила, ч. 3 ст. 123 Трудового кодекса РФ устанавливает возможность предоставления отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодных оплачиваемых отпусков в удобное для них время. В частности:

- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 3 ст. 123 Трудового кодекса РФ).

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время (ст. 267 Трудового кодекса РФ).

- Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ч. 1 ст. 286 Трудового кодекса РФ). Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

- Граждане, сдавшие бесплатно кровь сорок и более раз или плазму шестьдесят и более раз, награждаются нагрудным знаком «Почетный донор России» федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим выработку государственной политики и нормативное правовое регулирование в сфере здравоохранения, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации³, и имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года (ст. 11 Закон РФ от 9 июня 1993 г. №5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» (с изменениями от 4 мая 2000 г., 16 апреля 2001 г., 24 декабря 2002 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2006 г.).

¹ Учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

² Предоставление отпуска оформляется приказом работодателя, изданным по формам №Т-6 «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику» и №Т-6а «Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам».

³ Постановление Правительства РФ от 19 ноября 2004 г. №663 «О порядке награждения граждан нагрудным знаком «Почетный донор России» и предоставления ежегодной денежной выплаты гражданам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (Российская газета. – 2004. – 25 нояб. – №261) и Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 марта 2005 г. №246 «Об утверждении форм представления гражданина Российской Федерации к награждению нагрудным знаком «Почетный донор России» и перечня документов, подтверждающих сдачу крови или плазмы крови» (с изменениями от 28 июня 2005 г.) (Российская газета. – 2005. – 12 мая – №98).

- Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями от 31 декабря 1999 г., 19 июня, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 26 июля, 30 декабря 2001 г., 7, 21 мая, 28 июня, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 20 июля, 22 августа, 10 ноября 2004 г., 22 апреля, 27 декабря 2005 г., 2 февраля, 4, 8 мая, 6, 27 июля, 17 октября, 4, 30 декабря 2006 г., 6 января, 2, 16 марта, 22 июня, 24 июля, 4 ноября, 1, 4 декабря 2007 г.)).¹

- Некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы, имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время в соответствии с Законом РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изменениями от 18 июня 1992 г., 24 декабря 1993 г., 24 ноября 1995 г., 11 декабря 1996 г., 16 ноября 1997 г., 17 апреля, 5 июля 1999 г., 7 августа, 27 декабря 2000 г., 12 февраля, 6 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 11, 24 декабря 2002 г., 23 октября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 2 февраля, 18 июля, 5 декабря 2006 г.).²

- Граждане России, удостоенные званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации и являющиеся полными кавалерами ордена Славы, имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (с изменениями от 30 июля 1996 г., 7 августа 2000 г., 13 июля 2001 г., 28 декабря 2004 г., 23 июля 2005 г., 29 декабря 2006 г.)).³

- Инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (ст.ст. 14, 15, 16 Федерального закона от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах» (с изменениями от 18 ноября 1998 г., 2 января, 4 мая, 27 декабря 2000 г., 8 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 6 мая, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 19, 29 июня, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 8 мая, 19 декабря 2005 г.)).⁴

- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (с изменениями от 28 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 9 мая 2006 г.)).⁵

Гарантируя отдельным работникам право на предоставление ежегодного отпуска в удобное для них время, Трудовой кодекс РФ закрепляет общие правила, в соответствии с которыми отпуск продлевается или переносится на другой срок. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 124 Трудового кодекса РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

¹ Российская газета. – 1998. – 2 июня. – №104.

² Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. –1991. – 23 мая. – №21. Ст. 699.

³ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – 18 февр. – №7. Ст. 247.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. –1995. – 16 янв. – №3. Ст. 168.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – 20 янв. – №3. Ст. 349.

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Кроме того, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска¹ либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный оплачиваемый отпуск не обязательно должен быть предоставлен работнику целиком. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ч. 1 ст. 125 Трудового кодекса РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Следует иметь в виду, что в виде исключения из общих правил о предоставлении ежегодных отпусков Трудовой кодекс РФ допускает в некоторых случаях при соблюдении определенных формальностей:

1. перенесение отпуска на следующий рабочий год;
2. отзыв из отпуска;
3. замену отпуска денежной компенсацией.

В частности, перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается с согласия работника в случае, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. Для обеспечения реализации гарантированного работнику права на отпуск, Трудовой кодекс РФ специально закрепляет, что:

1. перенесенный на следующий рабочий год отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ч. 3 ст. 124 Трудового кодекса РФ);

2. запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ):

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Интересными являются нормы Трудового кодекса РФ, регламентирующие отзыв работника из отпуска. В соответствии с ч. 2 ст. 125 Трудового кодекса РФ, 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.

Однако не допускается отзыв из отпуска:

- работников в возрасте до восемнадцати лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Так как отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, то при отсутствии согласия работника (независимо от причины) на отзыв его из отпуска, он вправе не выходить на работу до окончания отпуска. Невыход на работу в данном случае нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Данное мнение подтверждается

¹ В соответствии с ч. 9 ст. 136 Трудового кодекса РФ, оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.).

Согласно ч. 1 ст. 128 Трудового кодекса РФ, денежной компенсацией можно заменить по письменному заявлению работника только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней. То есть в данном случае имеется в виду замена дополнительного либо соответствующей части удлиненного отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Тем не менее, не допускается замена денежной компенсацией (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ч. 3 ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск реализуется также и при увольнении работника. В соответствии с ч. 1 ст. 127 Трудового кодекса РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При 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 этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

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

8.6.3. Отпуск без сохранения заработной платы

Помимо оплачиваемых отпусков, работнику могут предоставляться в некоторых случаях отпуска без сохранения заработной платы. Указанные отпуска могут быть предоставлены работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Следует отметить, что такие отпуска предоставляются только по просьбе работников. Работодатель не может по своей инициативе направить работника в отпуск без сохранения заработной платы, в том числе в случае неблагоприятного финансового положения предприятия или при простое производства и т.п.

В ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса РФ закреплён перечень случаев, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы. В частности, данный отпуск должен быть предоставлен по письменному заявлению:

1. участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

6. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Перечень случаев, в которых работникам в обязательном порядке должен предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, является открытым и может быть расширен, в том числе в коллективном договоре. Так, помимо случаев, указанных в ст. 128 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Некоторым категориям работников, совмещающих работу с обучением (ст.ст. 173-174 Трудового кодекса РФ и ст. 17 Федерального закона от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 24 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля, 7 июля, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 21 апреля, 31 декабря 2005 г., 6, 18 июля, 16 октября, 3 ноября, 29 декабря 2006 г., 6 января, 9 февраля 2007 г.)).¹

- Работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы – в данном случае работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 Трудового кодекса РФ).

- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы – предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 3 недель в год в удобное для них время (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (с изменениями от 28 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 9 мая 2006 г.)).

- Инвалидам войны, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий – предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время. Продолжительность отпуска составляет: для инвалидов войны – не менее 60 календарных дней в году, а для участников Великой Отечественной войны и ветеранов боевых действий – не менее 35 календарных дней в году (ст.ст. 14, 15, 16 Федерального закона от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах» (с изменениями от 18 ноября 1998 г., 2 января, 4 мая, 27 декабря 2000 г., 8 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 6 мая, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 19, 29 июня, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 8 мая, 19 декабря 2005 г.)).

- Гражданам России, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации и являющимися полными кавалерами ордена Славы – предоставляются отпуска без сохранения заработной платы сроком до 3 недель в году в удобное для них время (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. №4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (с изменениями от 30 июля 1996 г., 7 августа 2000 г., 13 июля 2001 г., 28 декабря 2004 г., 23 июля 2005 г., 29 декабря 2006 г.)).

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – 26 авг. – №35. Ст. 4135.

8.7. Задания по теме 8:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать определение времени отдыха и составить схему отдельных видов времени отдыха.

2. Продумать ответ на задачу:

Задача 8.1

Брянский К.Н. решил уволиться из ООО «ЧОП-ТОП» в связи с переводом в другую организацию – ОДО «СТОП». По истечении срока предупреждения об увольнении он прекратил работу в ООО «ЧОП-ТОП». В последний день работы ему была выдана трудовая книжка, причитавшаяся ему заработная плата, а также справка о том, что ему за отработанные 2 полных месяца полагается оплачиваемый отпуск в количестве пять календарных дней, который Брянский К.Н. не отгулял. Дополнительно Брянскому К.Н. было устно сообщено, что при оформлении его на работу к новому работодателю (ОДО «СТОП») и предъявлении этой справки он сможет использовать указанное количество дней отпуска.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства РФ):

1. Правильно ли подсчитано количество дней отпуска, полагающегося Брянскому К.Н.?
2. Правомерны ли действия ООО «ЧОП-ТОП»?

3. Продумать ответ на задачу:

Задача 8.2

Шпилькин З.К. был принят на работу 03.09.2007 г. в ЗАО «Бригада №3» на должность координатора отдела капитального строительства. 05.11.2007 г. он обратился к руководителю организации с заявлением о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 12 календарных дней с 12.11.2007 г. по 23.11.2007 г. Так как возражений со стороны работодателя не было, то Шпилькину З.К. такой отпуск был предоставлен.

19.11.2007 г. Шпилькин подал заявление об увольнении по собственному желанию и 03.12.2007 г. на основании данного заявления с ним был расторгнут трудовой договор. Однако при окончательном расчете, работодатель удержал из суммы, причитающейся к выплате Шпилькину З.К., денежные средства за неотработанные Шпилькиным З.К. дни отпуска.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства РФ):

1. Сколько дней отпуска не отработаны Шпилькиным З.К.?
2. Правомерны ли действия ЗАО «Бригада №3»?

4. Продумать ответ на задачу:

Задача 8.3

С экономистом Синькиной О.П. был расторгнут трудовой договор по собственному желанию. При окончательном расчете работодатель выплатил Синькиной О.П. только компенсацию за неиспользованный основной отпуск за текущий год работы.

Считая сделанное работодателем начисление неправомерным Синькина О.П. обратилась в суд с просьбой о взыскании с работодателя также суммы компенсации за отпуск за предыдущий год работы, который она еще не отгуляла, а также за неиспользованный ей дополнительный отпуск, который ей полагается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка как специалисту, работающему на условиях ненормированного рабочего дня.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ):

- 1. Правомерны ли действия работодателя?*
- 2. Подлежит ли удовлетворению требование Синькиной О.П.?*

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие времени отдыха и его виды.
2. Общая характеристика перерыва для отдыха и питания.
3. Общая характеристика перерывов, включаемых в рабочее время.
4. Ежедневный междуменный отдых.
5. Еженедельный непрерывный отдых.
6. Нерабочие праздничные дни.
7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
8. Отпуска.

Тест по теме 8:

1. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 10 минут;
- б) 15 минут;
- в) 30 минут;
- г) 45 минут;
- д) 1 час.

2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением особых случаев, прямо перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса РФ) допускается:

- а) только с их письменного согласия;
- б) только на основании приказа работодателя;
- в) с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- г) с их письменного согласия и с учетом мнения территориального органа по труду;
- д) с их письменного согласия и с учетом мнения Минздравсоцразвития РФ.

3. В случае совпадения выходного дня и нерабочего праздничного дня:

- а) вместо выходного дня работнику предоставляется отгул в любой удобный ему день;
- б) вместо выходного дня очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работника увеличивается на один день;
- в) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- г) выходной день переносится на ближайший рабочий день перед следующим выходным днем;
- д) выходной день переносится в соответствии с постановлением Правительства РФ.

4. Для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- а) такая же, как и для работающих на условиях нормального рабочего времени;
- б) сокращается пропорционально отработанному времени;
- в) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 рабочих дней;
- г) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 календарных дней;
- д) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 рабочих дней;
- е) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 календарных дней.

5. Право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 2 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 8 месяцев непрерывной работы;
- г) 11 месяцев непрерывной работы;
- д) 1 года непрерывной работы.

6. По общему правилу, минимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 24 рабочих дня;
- б) 24 календарных дня;
- в) 28 рабочих дней;
- г) 28 календарных дней;
- д) 30 рабочих дней;
- е) 30 календарных дней.

7. По общему правилу, запрещается непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение:

- а) 11 месяцев после первого рабочего года;
- б) 2 лет подряд;
- в) 3 лет подряд;
- г) 5 лет подряд;
- д) 6 лет подряд.

8. Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы в общий трудовой стаж работника:

- а) не засчитывается;
- б) засчитывается во всех случаях;
- в) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 рабочих дней;
- г) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 календарных дней;
- д) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 рабочих дней;
- е) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

9. Периоды нахождения работника в предоставляемых по его просьбе отпусках без сохранения заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- а) не засчитываются во всех случаях;
- б) засчитываются во всех случаях;
- в) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 рабочих дней в течение рабочего года;
- г) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 календарных дней в течение рабочего года;
- д) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 рабочих дней в течение рабочего года;
- е) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

10. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется:

- а) только по письменному заявлению работника;
- б) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя;
- в) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера);
- г) только по инициативе работодателя;
- д) только по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера).

ТЕМА 9

Заработная плата

Цель изучения:

Усвоение понятия заработной платы, порядка ее установления и выплаты, особенностей оплаты труда в отдельных случаях, а также анализ правовых гарантий реализации права работника на получение заработной платы без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Подтемы:

- 9.1. Понятие заработной платы.
- 9.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ).
- 9.3. Порядок установления и выплаты заработной платы.
- 9.4. Тарифные системы оплаты труда.
- 9.5. Удержания из заработной платы.
- 9.6 Особенности оплаты труда в отдельных случаях.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);
2. *уметь* определять возможность работодателя в каждом конкретном случае выплачивать заработную плату в неденежной форме и осуществлять удержания из заработной платы работника;
3. *приобрести навыки* установления заработной платы работникам при тарифной системе оплаты труда, а также при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 9 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 9 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 9 Пособия;

4. *акцентировать внимание* на том, что сам по себе факт заключения трудового договора (наличия трудовых отношений) и выполнения определенных трудовых обязанностей не гарантирует в обязательном порядке получения работником заработной платы не ниже установленного законом минимального размера (МРОТ). В соответствии с ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Если работник за месяц не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), то его заработная плата может быть ниже МРОТ.

9.1. Понятие заработной платы

В соответствии с п. 3 ст. 37 Конституции РФ, каждому гражданину гарантировано право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Соответственно развивая положения Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ уделяет значительное внимание правовым нормам, связанным с получением работником вознаграждения за труд – заработной платы:

1. во-первых, в соответствии со ст. 2 Трудового кодекса РФ, в качестве одного из принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признается: обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

2. во-вторых, в соответствии со ст. 15 Трудового кодекса РФ, в определении трудового отношения закреплено, что работник выполняет трудовую функцию за плату. Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

3. в-третьих, правовому регулированию заработной платы посвящен самостоятельный раздел VI Трудового кодекса РФ – оплата и нормирование труда.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников консолидированно закреплены в ст. 130 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей, в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль полной и своевременной выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Определение заработной платы содержится в ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой **заработная плата (оплата труда работника)** структурно включает в себя три основных элемента:

1. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

2. компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению,
- иные выплаты компенсационного характера.

3. стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

Таким образом, следует понимать, что при употреблении термина «заработная плата» в тексте статей Трудового кодекса РФ, подразумевается упоминание о всех выше-названных составляющих заработной платы.

При установлении размера заработной платы следует учитывать следующее:

- заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ч. 1 ст. 132 Трудового кодекса РФ);
- запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 Трудового кодекса РФ).

Исходя из приведенных принципов определения размера заработной платы, с одной стороны, размер заработной платы может быть дифференцирован в зависимости от различных условий (квалификация работника, сложность выполняемой работы и т.п.), а с другой – при дифференциации заработной платы недопустимо нарушения принципа «равное вознаграждение за равный труд».

Помимо определения заработной платы, в ст. 129 Трудового кодекса РФ также приводятся определения иных терминов, связанных с оплатой труда:

- Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

9.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)

Как уже упоминалось выше, Конституцией РФ (п. 3 ст. 37) каждому гражданину гарантировано право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Порядок установления минимального размера оплаты труда (далее – «МРОТ») определяется Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 133 Трудового кодекса РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения¹.

Сам по себе факт заключения трудового договора (наличия трудовых отношений) и выполнения определенных трудовых обязанностей не гарантирует в обязательном порядке получения работником заработной платы не ниже установленного законом минимального размера. В соответствии с ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса РФ, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Если работник за месяц не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), то его заработная плата может быть даже ниже МРОТ.

МРОТ в настоящее время установлен Федеральным законом от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 20 апреля 2007 г.),² в соответствии со ст. 1 которого, МРОТ с 1 сентября 2007 года установлен в сумме 2 300 рублей в месяц. Вышеуказанный размер МРОТ применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается.

Рассмотрим динамику изменения величины минимального размера оплаты труда начиная с июля 2000 г. по настоящее время:

№п/п	Дата введения соответствующего минимального размера оплаты труда	Сумма в месяц, рубль	Нормативный правовой акт, устанавливающий соответствующий минимальный размер оплаты труда
1.	01.07.2001 г.	132	Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»
2.	01.01.2001 г.	200	
3.	01.07.2000 г.	300	
4.	01.05.2002 г.	450	Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (редакция Федерального закона от 29.04.2002 №42-ФЗ) ³
5.	01.10.2003 г.	600	Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (редакция Федерального закона от 1 октября 2003 г. №127-ФЗ) ⁴
6.	01.05.2006 г.	720	Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (редакция Федерального закона от 29 декабря 2004 г. №198-ФЗ) ⁵
7.	01.09.2005 г.	800	
8.	01.01.2005 г.	1100	

¹ Следует учитывать, что в соответствии со ст. 421 Трудового кодекса РФ, порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного ч. 1 ст. 133 Трудового кодекса РФ (т.е. до величины прожиточного минимума трудоспособного населения), устанавливаются федеральным законом.

² Российская газета. – 2000. – 21 июня. – №118.

³ Российская газета. – 2002. – 7 мая. – №80.

⁴ Российская газета. 2003. – 3 окт. – №198.

⁵ Российская газета. – 2004. – 30 дек. – №290.

№п/п	Дата введения соответствующего минимального размера оплаты труда	Сумма в месяц, rubli	Нормативный правовой акт, устанавливающий соответствующий минимальный размер оплаты труда
9.	01.09.2007 г.	2300	Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (редакция Федерального закона от 20 апреля 2007 г. №54-ФЗ) ¹
10.	01.01.2009 г.	4330	Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (редакция Федерального закона от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ) ²

Обеспечение минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, осуществляется:

1. организациями, финансируемыми из федерального бюджета, – за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

2. организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

3. организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

4. другими работодателями – за счет собственных средств.

Помимо МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне, в субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате также может устанавливаться размер минимальной заработной платы, который применяется для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. При этом размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации:

- устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (ч. 3 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ);
- может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ч.4 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ).

Обеспечение минимального размера оплаты труда, установленного в субъекте Российской Федерации осуществляется:

1. организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, – за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

2. организациями, финансируемыми из местных бюджетов, – за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

3. другими работодателями – за счет собственных средств.

Следует учитывать, что разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта Российской Федерации в порядке, установленном статьей 47 Трудового кодекса РФ.

¹ Российская газета. – 2007. – 24 апр. – №86.

² Российская газета. – 2008. – 28 июн. – № 138.

Интересной нормой Трудового кодекса РФ, гарантирующей по возможности максимальный учет интересов работников работодателей, которые на участвовали в заключении регионального соглашения о минимальной заработной плате, является положение ч. 7 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ – после заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта Российской Федерации и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Согласно ч. 8 ст. 133.1 Трудового кодекса РФ, если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими.

9.3. Порядок установления и выплаты заработной платы

В соответствии с ч. 1 ст. 135 Трудового кодекса РФ, заработная плата работнику устанавливается трудовым договором¹ 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 (ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса РФ).

Трудовой кодекс РФ предусматривает институт обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, которое включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 134 Трудового кодекса РФ).

По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 131 Трудового кодекса РФ, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Указанное правило устанавливает приоритет выплаты заработной платы непосредственно в денежной форме и только в валюте РФ.

¹ Следует учитывать, что согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). То есть просто указание в трудовом договоре, что «работник принимается на работу с окладом в соответствии со штатным расписанием» является неправомерным.

В виде исключения, 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 Федерации¹. В частности, одним из подобных исключений является выплата заработной платы в неденежной (натуральной) форме – продукцией работодателя. Ч. 2 ст. 131 Трудового кодекса РФ устанавливает, что доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Кроме того, ч. 3 ст. 131 Трудового кодекса РФ установлены дополнительные ограничения на выплату заработной платы в неденежной форме. Так, не допускается выплата заработной платы в:

- бонах;
- купонах;
- форме долговых обязательств;
- расписках;
- 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.

При выплате заработной платы в неденежной форме следует учитывать также положения п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), в соответствии с которым выплата работнику заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

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

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

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или

¹ Например, как гласит п. 2 ст. 3 Конвенции МОТ №95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР №31 от 31 января 1961 г.), компетентный орган власти может разрешить или предписать выплату заработной платы банковскими чеками или почтовыми переводами, если такая форма выплаты является обычной или необходимой ввиду особых обстоятельств или если коллективный договор или решение арбитражного органа это предусматривают или при отсутствии таких постановлений, если заинтересованный трудящийся согласен на это. Кроме того, в соответствии с п. 1 ст. 4 названной Конвенции МОТ, законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной, при этом выплата заработной платы в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя, а также в виде вредных для организма наркотиков не разрешается ни при каких обстоятельствах.

профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

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

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

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы регулируются ст. 136 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ч. 5 данной статьи, заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Из данного правила возможны исключения, например, в случае получения заработной платы поверенным лицом работника на основании соответствующей доверенности или в случае получения невыплаченной заработной платы членами семьи, иждивенцами, наследниками умершего работника¹.

В соответствии с ч. 3 ст. 136 Трудового кодекса 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. Следует обратить внимание, что должно быть прямое указание от работника работодателю на перечисление причитающейся работнику заработной платы на счет в банке.

Независимо от того, каким образом работнику выплачивается заработная плата, работодатель при выплате 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 (ч. 1 ст. 136 Трудового кодекса РФ). Вышеуказанное извещение работника производится путем получения им от работодателя расчетного листка, который содержит всю необходимую информацию. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов (ч. 2 ст. 136 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором². При этом, возможно

¹ В соответствии со ст. 141 Трудового кодекса РФ, заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы в данном случае производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов. Кроме того, правоотношения, связанные с выплатой неполученных работником при жизни по какой-либо причине сумм заработной платы и приравненных к ней платежей, пенсий, стипендий, пособий по социальному страхованию регулируется ст. 1183 Гражданского кодекса РФ.

² В соответствии с ч. 8 ст. 136 Трудового кодекса РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

установление и более частых периодов выплат заработной платы (например, 4 раза в месяц и т.п.). Тем не менее, имеется неопределенность по поводу конкретных сумм заработной платы, подлежащих выплате работнику в каждом периоде. Если исходить из буквального толкования нормы ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса РФ, во взаимосвязи с определением заработной платы (ч. 1 ст. 129 Трудового кодекса РФ), то за каждый период выплаты работнику подлежит начислению как вознаграждение за труд, так и компенсационные, а также стимулирующие выплаты.

Однако на практике работодатели выплачивают стимулирующие выплаты (по сути, являющиеся одним из видов поощрения) один раз в месяц на основании соответствующего локального нормативного акта. Кроме того, при выплате работнику заработной платы два раза в месяц первый платеж является авансовым. Трудовой кодекс РФ не содержит специальных правил исчисления авансового платежа по заработной плате. В письме Федеральной службы по труду и занятости от 8 сентября 2006 г. №1557-6 «Начисление авансов по зарплате»¹ изложено мнение, что при определении размера аванса следует учитывать фактически отработанное работником время (фактически выполненную работу). Конкретные сроки выплаты заработной платы, в том числе аванса (конкретные числа календарного месяца), а также размер аванса определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Данный вывод сделан в соответствии с положениями действующего в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, постановления Совета Министров СССР от 23.05.1957 №566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца»², согласно которому размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется соглашением администрации предприятия (организации) с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный размер указанного аванса должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время.

Следует учитывать, что для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы (ч. 7 ст. 136 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 (ч. 1 ст. 140 Трудового кодекса РФ). В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в выплатить не оспариваемую им сумму (ч. 2 ст. 140 Трудового кодекса РФ).

9.4. Тарифные системы оплаты труда

Тарифные системы оплаты труда – системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ч. 1 ст. 143 Трудового кодекса РФ). Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя:

- тарифные ставки, оклады (должностные оклады);
- тарифную сетку;
- тарифные коэффициенты.

¹ Экономика и жизнь. – 2006. – №40.

² Собрание постановлений Правительства СССР. 1957 г. №6. Ст. 68.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов (ч. 3 ст. 143 Трудового кодекса РФ).

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника (ч. 4 ст. 143 Трудового кодекса РФ).

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (ч. 5 ст. 143 Трудового кодекса РФ).

Тарификация работ – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда (ч. 6 ст. 143 Трудового кодекса РФ). Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Как гласит ч. 8 ст. 143 Трудового кодекса РФ, 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.

В настоящее время действует принятое во исполнение ст.ст. 57 и 143 Трудового кодекса РФ постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»¹ (с изменениями от 20 декабря 2003 г.) в соответствии с которым:

1. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих² состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих;

2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих³ состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих.

В соответствии с п. 2 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. постановлением Мин-

¹ Российская газета. – 2002. – 6 нояб. – №212.

² В настоящее время новая редакция Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих не утверждена. Сейчас применяются выпуски данного справочника, утвержденные постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС и действующие на территории России в соответствии с постановлением Минтруда России от 12 мая 1992 г. №15а. В частности, на данный момент действует Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. №31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1 (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985 г. №6).

³ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. №37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г., 7 ноября 2006 г.).

труда РФ от 9 февраля 2004 г. №9)¹ данный документ, разработан в соответствии с принятой классификацией должностей работников на три категории: руководители, специалисты и служащие. Отнесение должностей к соответствующей категории осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника (организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические). Квалификационные характеристики каждой должности состоят из трех разделов:

1. «Должностные обязанности» – содержит перечень основных функций, которые могут быть поручены полностью или частично работнику, занимающему данную должность².

2. «Должен знать» – содержит основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний нормативных правовых актов, методов и средств, которые работник должен уметь применять при выполнении должностных обязанностей.

3. «Требования к квалификации» – определяет уровень профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требуемый стаж работы.

В настоящее время применяется Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. №367)³ (с изменениями №№1/96, 2/99, 3/2002, 4/2003, 5/2004), в котором систематизированы профессии рабочих и должности служащих с указанием по каждой профессии диапазона тарифных разрядов (для рабочих) и кода категории (для служащих).

Применяемые работодателями тарифные системы оплаты труда (то есть соответственно размеры тарифных ставок (окладов), а также соответствующие тарифные коэффициенты) 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 (ч. 9 ст. 143 Трудового кодекса РФ).

Отдельные особенности присущи установлению систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. В соответствии с ч. 1 ст. 144 Трудового кодекса РФ, системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

¹ Российская газета. – 2004. – 19 марта. – №56.

² Должностные обязанности, содержащиеся в квалификационных характеристиках, могут быть распределены между несколькими исполнителями. Кроме того, в процессе совершенствования организации труда, внедрения технических средств, проведения мероприятий по увеличению объема выполняемых работ возможно расширение круга обязанностей работника по сравнению с обязанностями, установленными соответствующими квалификационными характеристиками. Работнику также может быть поручено выполнение должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, родственных по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности, квалификации, изменения должностного наименования (п. 5 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих).

³ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, ОК 016-94. Минтруд России. 1995.

- 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 работников¹ (ч. 2 ст. 144 Трудового кодекса РФ).

Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 5 ст. 144 Трудового кодекса РФ, системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:

1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
3. государственных гарантий по оплате труда;
4. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 Трудового кодекса РФ), мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

В основе тарифной системы оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней, лежит Единая тарифная сетка (далее – «ЕТС») по оплате труда работников соответствующих учреждений (федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Федерации, муниципальных учреждений). Первоначально ЕТС была введена в бюджетной сфере Указом Президента РФ от 19 августа 1992 г. №895 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных учреждений и организаций»² и изданном в соответствии с ним Постановлением Правительства РФ от 14 октября 1992 г. №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки»³ (с изменениями от 6 января 1993 г., 27 февраля 1995 г., 20 декабря 2003 г.).

В настоящее время в отношении работников учреждений каждого вида (федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Федерации, муниципальных учреждений) действует самостоятельный нормативный правовой акт, принимаемый уполномоченными органами (соответственно федеральными, субъек-

¹ 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 (ч. 6 ст. 144 Трудового кодекса РФ).

² Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации от 27 августа 1992 г. №34. Ст. 1996.

³ Собрание актов Президента и Правительства РФ, 19 октября 1992 г., №16, ст. 1253.

та Федерации и местного самоуправления) и регулирующий порядок оплаты труда работников данных учреждений.

Рассмотрим особенности оплаты труда работников федеральных государственных учреждений и работников государственных учреждений города Москвы. В соответствии с Федеральным законом от 4 февраля 1999 г. №22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений»¹ (с изменениями от 25 октября 2001 г., 22 августа 2004 г., 20 апреля 2007 г.):

- тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений определяется Правительством РФ;
- тарифные ставки (оклады) второго и последующих разрядов Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений определяются исходя из размера тарифной ставки (оклада) первого разряда и утверждаемых Правительством РФ межразрядных тарифных коэффициентов, за исключением случаев, установленных законом.²

Единая тарифная сетка по оплате труда работников федеральных государственных учреждений состоит из 18 разрядов, причем соотношение между тарифными ставками (окладами) первого и восемнадцатого разрядов установлено в размере не менее 1 к 4,5.

Конкретные размеры тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений и соответствующие межразрядные тарифные коэффициенты утверждены Постановлением Правительства РФ от 29 апреля 2006 г. №256 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»³ (с изменениями от 30 сентября 2006 г.). В соответствии с п. 1 данного постановления, с 1 мая 2006 г. установлена тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений в размере 1100 рублей. Постановлением Правительства РФ от 30 сентября 2006 г. №590 «О повышении с 1 октября 2006 г. размера тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»⁴ тарифная ставка (оклад) первого разряда ЕТС с 1 октября 2006 г. повышена в 1,11 раза и составляет 1221 рубль.

В настоящее время действуют следующие межразрядные тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений:

	Разряд оплаты труда								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Межразрядные тарифные коэффициенты	1	1,04	1,09	1,142	1,268	1,407	1,546	1,699	1,866
Межразрядные тарифные коэффициенты	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	2,047	2,242	2,423	2,618	2,813	3,036	3,259	3,51	4,5

¹ Российская газета. 1999. – 11 фев.

² Согласно ст. 4.1 названного федерального закона, по решению Правительства Российской Федерации для оплаты труда работников федеральных государственных учреждений может применяться иная система оплаты труда, отличная от Единой тарифной сетки.

³ Российская газета. – 2006. – 5 мая. – №95.

⁴ Российская газета. – 2006. – 7 окт. – №225.

Тарифные ставки (оклады) работников со второго по восемнадцатый разряд Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений определяются путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда на соответствующий межразрядный тарифный коэффициент. Размер тарифной ставки (оклада) заместителя руководителя устанавливается на 1–2 разряда ниже тарифной ставки (оклада) соответствующего руководителя.

Оплата труда работников государственных учреждений города Москвы осуществляется в соответствии с Законом г. Москвы от 15 декабря 2004 г. №86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»¹ (с изменениями от 22 июня 2005 г., 5 апреля, 21 июня 2006 г., 28 марта 2007 г., 13 февраля 2008 г.), в соответствии с которым тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, а также размеры, порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаются Правительством Москвы с учетом мнения Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тарифная сетка по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы состоит из 18 разрядов, причем соотношение между тарифными ставками (окладами) первого и восемнадцатого разрядов не может быть менее 1 к 4,5. Кроме того, тарифная ставка (оклад) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы не может быть ниже установленного законом Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

В соответствии с п. 3 ст. 2 вышеуказанного Закона г. Москвы, тарифная ставка (оклад) первого разряда тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы не может быть ниже:

- 2910 рублей в месяц – с 1 мая 2007 года;
- 3640 рублей в месяц – с 1 сентября 2007 года;
- 4180 рублей в месяц – с 1 мая 2008 года;
- 5020 рублей в месяц – с 1 сентября 2008 года.

Конкретные размеры тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы, применяемые с 01.05.2008 г. по 01.09.2008 г., утверждены постановлением Правительства Москвы от 1 апреля 2008 г. №231-ПП «Об увеличении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»:²

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные ставки (оклады), руб.	4180	4640	5141	5685	6312	6981	7691	8444	9280

Разряд оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные ставки (оклады), руб.	10199	11202	12080	13042	14045	15132	16302	17556	18810

¹ Тверская, 13. – 2004. – 28 дек. – №155.

² Тверская, 13. – 2008. – 10 апр. – №44-45.

9.5. Удержания из заработной платы

В соответствии с ч. 1 ст. 137 Трудового кодекса РФ, удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В частности, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

1. для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
2. для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
3. для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ);
4. при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п.п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п.п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Данные удержания производятся по инициативе работодателя. В первых трех из вышеперечисленных случаев работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания¹ (ч. 3 ст. 137 Трудового кодекса РФ).

Кроме вышеуказанных случаев, удержания из заработной платы могут производиться в следующих случаях, предусмотренных федеральными законами:

- работодателями (налоговые агенты) – удержание сумм начисленного налога (п. 4 ст. 226 Налогового кодекса Российской Федерации, Часть первая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ и Часть вторая от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ (с изменениями от 30 марта, 9 июля 1999 г., 2 января, 5 августа, 29 декабря 2000 г., 24 марта, 30 мая, 6, 7, 8 августа, 27, 29 ноября, 28, 29, 30, 31 декабря 2001 г., 29 мая, 24, 25 июля, 24, 27, 31 декабря 2002 г., 6, 22, 28 мая, 6, 23, 30 июня, 7 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 5 апреля, 29, 30 июня, 20, 28, 29 июля, 18, 20, 22 августа, 4 октября, 2, 29 ноября, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 мая, 3, 6, 18, 29, 30 июня, 1, 18, 21, 22 июля, 20 октября, 4 ноября, 5, 6, 20, 31 декабря 2005 г., 10 января, 2, 28 февраля, 13 марта, 3, 30 июня, 18, 26, 27 июля, 16 октября, 3, 10 ноября, 4, 5, 18, 29, 30 декабря 2006 г., 23 марта, 26 апреля, 16, 17 мая 2007 г.))².
- работодателями (исправительные учреждения) – удержания из заработной платы осужденных к лишению свободы для возмещения расходов по их содержанию в соответствии с ч. 4 ст. 99 Уголовно-исполнительного кодекса РФ от 8 января 1997 г. №1-ФЗ (с изменениями от 8 января, 21, 24 июля 1998 г., 16 марта 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня 2001 г., 11 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 4 ноября 2004 г.,

¹ При наличии возражений работника по основаниям и размерам удержаний работодатель может осуществить данные удержания только согласно соответствующему вступившему в законную силу решению суда, вынесенному в пользу работодателя.

² Российская газета. –1998. – 6 авг. – №148-149 (часть первая); Российская газета. –2000. – 10 авг. – №153-154 (часть вторая).

1 февраля, 1 апреля, 9 мая 2005 г., 5, 9 января, 3 апреля, 2 мая, 30 декабря 2006 г., 6 июня 2007 г.)¹ (п. 2 ст. 107 Уголовно-исполнительного кодекса РФ). Возмещение осужденными расходов по их содержанию производится после удержания алиментов, подоходного налога, отчислений в Пенсионный фонд Российской Федерации и иных обязательных отчислений. Удержания по исполнительным листам или другим исполнительным документам производятся из оставшейся суммы в порядке, предусмотренном Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

- работодателями при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, – удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением (п. 3 ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- работодателями – удержание алиментов (ст. 82 Семейного кодекса Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. №223-ФЗ (с изменениями от 15 ноября 1997 г., 27 июня 1998 г., 2 января 2000 г., 22 августа, 28 декабря 2004 г., 3 июня, 18, 29 декабря 2006 г.))² и постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. №841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» (с изменениями от 20 мая 1998 г., 8 августа 2003 г., 6 февраля 2004 г.).³
- работодателями – удержание в пользу третьих лиц по исполнительным документам (ст.ст. 98-102 Федерального закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве».⁴

Наряду с перечнем случаев, когда могут производиться удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю, ч. 4 ст. 137 Трудового кодекса РФ закрепляет общее правило, в соответствии с которым заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), 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 (ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 Трудового кодекса РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Таким образом, большинство производимых работодателем удержаний из заработной платы работника можно объединить в следующие основные группы:

1. удержания, производимые по решению работодателя в свою пользу;
2. удержания, производимые работодателем в пользу третьих лиц на основании соответствующих исполнительных документов;
3. удержания, производимые работодателем в пользу государства и иных лиц в силу прямого указания закона (например, налог на доходы физических лиц);
4. прочие удержания, производимые работодателем (в частности, по поручению или с согласия работника).

¹ Российская газета. – 1997. – 16 янв. – №9.

² Российская газета. – 1996. – 27 янв. – №17.

³ Российская газета. – 1996. – 1 авг. – 1996 г.

⁴ Российской газета. – 2007. – 6 окт. – №223.

Наряду с предоставлением возможности производить удержания из заработной платы, Трудовой кодекс РФ ограничивает размеры, в которых они могут производиться при каждой выплате заработной платы. В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса РФ, выделяются три вида предельных размеров удержаний при каждой выплате заработной платы:

1. 20% причитающейся работнику заработной платы – общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы (ч. 1 ст. 138 Трудового кодекса РФ);

2. 50% причитающейся работнику заработной платы – в случаях, прямо предусмотренных федеральными законами, в частности, при удержании по нескольким исполнительным документам (ч.ч. 1 и 2 ст. 138 Трудового кодекса РФ и п. 2 ст. 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве»);

3. 70% причитающейся работнику заработной платы – в виде исключения, когда удержания производятся при (ч. 3. ст. 138 Трудового кодекса РФ):

- отбывании исправительных работ,
- взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,
- возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица,
- возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца,
- возмещении ущерба, причиненного преступлением.

Тем не менее, не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание, а именно:

1. взыскание по исполнительным документам не может быть обращено на продукты питания и деньги на общую сумму не менее трехкратной установленной величины прожиточного минимума самого гражданина-должника, лиц, находящихся на его иждивении, а в случае их нетрудоспособности – шестикратной установленной величины прожиточного минимума на каждого из указанных лиц (п. 1 ст. 446 Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (с изменениями от 30 июня 2003 г., 7 июня, 28 июля, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 июля, 27 декабря 2005 г., 5 декабря 2006 г.))¹;

2. взыскание не может быть обращено на следующие виды доходов (ст. 101 Федерального закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве»):

- денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;
- денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
- денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
- компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;
- компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;
- ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и другое);
- денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;

¹ Российская газета. – 2002. – 20 нояб. – №220.

- компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде: а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность; б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику; в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;
- страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением пенсии по старости, пенсии по инвалидности и пособия по временной нетрудоспособности;
- пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;
- выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;
- средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные Федеральным законом от 29 декабря 2006 года №256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»;
- суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников: а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами; б) в связи с террористическим актом; в) в связи со смертью члена семьи; г) в виде гуманитарной помощи; д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;
- суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста шестнадцати лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;
- суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;
- социальное пособие на погребение.

Однако следует учитывать, что в соответствии с п. 2 ст. 101 Федерального закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве», по алиментным обязательствам в отношении несовершеннолетних детей, а также по обязательствам о возмещении вреда в связи со смертью кормильца не применяются следующие из вышеуказанных ограничений:

- денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;
- компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф.

9.6. Особенности оплаты труда в отдельных случаях

Трудовой кодекс РФ содержит специальные нормы, регламентирующие особенности оплаты труда в некоторых случаях (ст.ст. 145-158 Трудового кодекса РФ). В частности:

1. Особенности оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров установлены ст. 145 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой:

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета, оплата труда данных лиц производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации;
- в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, оплата труда данных лиц производится в порядке и размерах, которые определяются органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- в организациях, финансируемых из местного бюджета, оплата труда производится в порядке и размерах, которые определяются органами местного самоуправления;
- в иных организациях размеры оплаты труда данных лиц определяются по соглашению сторон трудового договора.

2. Особенности оплаты труда в особых условиях, когда оплата труда производится в повышенном размере, установлены ст. 146 Трудового кодекса РФ:

- Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда. Условия об оплате труда данных лиц конкретизированы в ст. 147 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.¹

- Труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Условия об оплате труда данных лиц конкретизированы в ст. 148 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Обобщенные сведения о размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непромышленных отраслей, установленных в централизованном порядке, содержатся в Информационном письме Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ, Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ и Департамента организации назначения и выплаты пенсий Исполнительной дирекции ПФР от 19 мая, 9 июня 2003 г. №№670-9, 1199-16, 25-23/5995.²

¹ Установленные в вышеуказанном порядке размеры повышения оплаты труда не могут быть ниже соответствующих минимальных размеров, установленных в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

² Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003. №9.

3. Особенности оплаты труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, закреплены в ст. 149 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с данной статьей, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Отдельные особенности оплаты труда в названных случаях (в том числе размеры выплат) установлены ст.ст. 150-158 Трудового кодекса РФ:

№ п/п	Статья Трудового кодекса РФ	Особенности оплаты труда	
1.	Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации	При выполнении работником с <i>повременной оплатой труда</i> работ различной квалификации	– его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.
		При выполнении работником <i>со сдельной оплатой труда</i> работ различной квалификации	– его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.
		В случаях, когда с учетом характера производства работникам <i>со сдельной оплатой труда</i> поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов	– работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.
2.	Статья 151. 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. ¹	
3.	Статья 152. Оплата сверхурочной работы	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. ²	
		По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.	

¹ Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Порядок поручения работнику в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы определен в ст. 60.2 Трудового кодекса РФ.

² Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

№ п/п	Статья Трудового кодекса РФ	Особенности оплаты труда		
4.	Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни	Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: ¹	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.
				– 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.
				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, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.				
5.	Статья 154. Оплата труда в ночное время	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. ²		

¹ 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.

² 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, и не могут быть меньше минимальных раз-

№ п/п	Статья Трудового кодекса РФ	Особенности оплаты труда	
6.	Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей	При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей <i>по вине работодателя</i>	– оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.
		При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей <i>по причинам, не зависящим от работодателя и работника</i>	– 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 <i>по вине работника</i>	– оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.
7.	Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком	Брак <i>не по вине работника</i>	– оплачивается наравне с годными изделиями.
		Полный брак <i>по вине работника</i>	– оплате не подлежит.
		Частичный брак <i>по вине работника</i>	– оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.
8.	Статья 157. Оплата времени простоя	Время простоя <i>по вине работодателя</i>	– оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
		Время простоя <i>по причинам, не зависящим от работодателя и работника</i>	– оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
		Время простоя <i>по вине работника</i>	– не оплачивается.
9.	Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)	Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).	

меров повышения оплаты труда за работу в ночное время, которые устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако указанный нормативный акт по данному вопросу отсутствует. В настоящее время следует руководствоваться Постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. №194 "О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства" (Собрание постановлений Правительства СССР. 1987 г. №14. Ст. 55), пунктом 9 которого предусматриваются доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену – 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. При этом, установлено, что указанная доплата за работу в ночную смену должна производиться в случае, если не менее 50 процентов ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра).

9.7. Задания по теме 9:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать определение заработной платы и составить схему отдельных элементов, составляющих заработную плату.
2. Составить схему различных возможных вариантов выплаты заработной платы, классифицировав их по различным основаниям.
3. Проанализировать порядок осуществления работодателем удержаний из заработной платы работника и заполнить таблицу:

№п/п	Сущность и порядок производимого работодателем удержания	Ограничение размера удержания	Норма Трудового кодекса РФ или иного нормативного правового акта

4. Продумать ответ на задачу:

Задача 9.1

При обсуждении проекта коллективного договора в ОАО «Завод СтройМашДеталь» представитель работодателя предлагал предусмотреть еженедельную оплату труда (4 раза в месяц). Днем выплаты заработной платы должна была считаться каждая пятница недели, а при совпадении пятницы с нерабочим праздничным днем – ближайший предыдущий рабочий день.

Однако представители работников усомнились в правомерности установлении такого порядка выплаты заработной платы и решили обратиться в адвокатское бюро за консультацией.

Вопрос (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ):

Правомерно ли установление такого графика выплаты заработной платы?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие заработной платы. Право на получение заработной платы не ниже установленного законом минимального размера (МРОТ).
2. Форма, сроки и место выплаты заработной платы.
3. Тарифные системы оплаты труда.
4. Ограничение удержаний из заработной платы.
5. Особенности оплаты труда отдельных категорий работников, а также в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Тест по теме 9:**1. Заработная плата должна выплачиваться:**

- а) один раз в календарный месяц;
- б) не реже, чем каждые полмесяца;
- в) не реже четырех раз в календарный месяц;
- г) не реже двух раз за определяемый работодателем отчетный период (месяц, квартал, год).

2. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по своей вине, оплата нормированной части заработной платы производится:

- а) в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) в соответствии с объемом выполненной работы;
- в) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже 1/2 ставки (оклада);
- г) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже 2/3 ставки (оклада).

3. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется:

- а) не менее 1/2 средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) не менее 2/3 средней заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- в) не менее 1/2 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- г) не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4. При невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя, оплата труда работника производится:

- а) за фактически проработанное время или выполненную работу;
- б) в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- в) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже 1/2 ставки (оклада);
- г) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже 2/3 ставки (оклада).

5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по работе более высокой квалификации.

6. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по расценкам выполняемой им работы.

7. В случаях, когда с учетом характера производства работнику со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить работнику:

- а) заработную плату по обычной ставке;
- б) заработную плату по обычной ставке + 20%;
- в) заработную плату по расценкам, выполняемой работы;
- г) межразрядную разницу.

8. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя:

- а) оплачивается в размере не менее $1/2$ средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее $2/3$ средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее $1/2$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

9. В случае полного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере $1/2$ ставки (оклада);
- в) производится в размере $2/3$ ставки (оклада);
- г) производится в размере МРОТ;
- д) не производится.

10. В случае частичного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере $1/2$ ставки (оклада);
- в) производится в размере $2/3$ ставки (оклада);
- г) производится по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- д) не производится.

11. Время простоя по вине работника:

- а) оплачивается в размере не менее $1/2$ средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее $2/3$ средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее $1/2$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

12. Брак продукции не по вине работника:

- а) оплачивается наравне с годными изделиями;
- б) оплачивается в размере $1/2$ ставки (оклада);
- в) оплачивается в размере $2/3$ ставки (оклада);
- г) оплачивается в размере МРОТ;
- д) оплате не подлежит.

13. Время простоя по вине работодателя:

- а) оплачивается в размере не менее $1/2$ средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее $2/3$ средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее $1/2$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

14. Сверхурочная работа оплачивается:

- а) за каждый час в двойном размере;
- б) первые два часа не менее чем в полуторном размере, вторые два часа не менее чем в двойном размере;
- в) за каждый час в полуторном размере;
- г) за каждый час в тройном размере;
- д) первые два часа не менее чем в размере $1/3$ ставки (оклада), вторые два часа не менее чем в размере $2/3$ ставки (оклада).

15. По общему правилу общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 5%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- б) 10%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- в) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- г) 25%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- д) 80%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 100%.

ТЕМА 10

Гарантии и компенсации

Цель изучения:

Усвоение понятия и сущности гарантий и компенсаций, а также анализ правового регулирования предоставления гарантий и компенсаций работникам в отдельных предусмотренных трудовым законодательством случаях.

Подтемы:

10.1. Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления.

10.2. Отдельные виды предоставляемых работникам гарантий и компенсаций.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что:
 - 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 Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.
2. *уметь* определять, какие гарантии и компенсации предоставляются в каждом конкретном случае работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами и в каком порядке.
3. *приобрести навыки* документального оформления предоставления работникам отдельных гарантий и компенсации.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 10 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 10 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 10 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что по общему правилу, при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

10.1. Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления

Определение гарантий и компенсаций содержится в ст. 164 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей:

- Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ч. 1 ст. 164 Трудового кодекса РФ).
- Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами (ч. 2 ст. 164 Трудового кодекса РФ).

Общий перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций (помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, – гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и т.п.) установлен ст. 165 Трудового кодекса РФ. Указанный перечень является открытым и включает в себя, в частности, предоставление гарантий и компенсаций работникам в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.¹

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Однако, при исполнении работником государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие) соответствующие выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, производят работнику органы и организации, в интересах которых работник исполняет соответствующие государственные или общественные обя-

¹ Например, предоставление отдельных гарантий и компенсаций предусмотрено Законом РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изменениями от 18 июня 1992 г., 24 декабря 1993 г., 24 ноября 1995 г., 11 декабря 1996 г., 16 ноября 1997 г., 17 апреля, 5 июля 1999 г., 7 августа, 27 декабря 2000 г., 12 февраля, 6 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 11, 24 декабря 2002 г., 23 октября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 2 февраля, 18 июля, 5 декабря 2006 г.), Федеральным законом от 10 января 2002 г. №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (с изменениями от 17 марта, 22 августа, 29 декабря 2004 г.), Федеральным законом от 12 июня 2002 г. №67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (с изменениями от 27 сентября, 24 декабря 2002 г., 23 июня, 4 июля, 23 декабря 2003 г., 7 июня, 12, 22 августа, 11 декабря 2004 г., 29 июня, 21 июля 2005 г., 12, 25 июля, 5, 30 декабря 2006 г., 30 января, 2 марта, 20, 26 апреля 2007 г.) и т.п.

занности. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

10.2. Отдельные виды предоставляемых работникам гарантий и компенсаций

10.2.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ч. 1 ст. 166 Трудового кодекса РФ).

Направление работника в служебную командировку осуществляется на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. Соответствующий приказ (распоряжение) издается по формам №Т-9 «Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку» и №Т-9а «Приказ (распоряжение) о направлении работников в командировку», утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 05 января 2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Кроме форм приказов (распоряжений) названным постановлением утверждены формы других документов, оформляемых при направлении работника в служебную командировку:

- №Т-10 «Командировочное удостоверение»;
- №Т-10а «Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении».

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 166 Трудового кодекса РФ). Особенности направления в служебные командировки федеральных государственных гражданских служащих установлены Порядком и условиями командирования федеральных государственных гражданских служащих (утв. Указом Президента РФ от 18 июля 2005 г. №813).¹

В соответствии с общим правилом, установленным ст. 167 Трудового кодекса РФ, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

1. сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
2. возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Общий перечень расходов, возмещаемых работодателем работнику в случае направления в его служебную командировку, установлен в ч. 1 ст. 168 Трудового кодекса РФ и включает в себя:

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

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ч. 2 ст. 168 Трудового кодекса РФ).

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – 25 июля. – №30 (часть II) ст. 3134.

В особом порядке устанавливаются нормы возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. В частности, в настоящее время применяются:

1. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. №729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».¹

2. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. №812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».²

3. Приказ Минфина РФ от 2 августа 2004 г. №64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета»³ (с изменениями от 12 июля 2006 г.).

Как уже отмечалось выше, не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер. Порядок возмещения расходов в данном случае, а также в связи с работой в полевых условиях и работами экспедиционного характера определяется ст. 168.1 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с ч. 1 указанной статьи, работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

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

Размеры и порядок возмещения указанных расходов, а также перечень работ, профессий, должностей названных работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором (ч. 2 ст. 168.1 Трудового кодекса РФ).

Порядок возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность определяется ст. 169 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей, 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.

¹ Российская газета. – 2002. – 5 окт. – №189.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2006. – 9 янв. – №2. Ст. 187.

³ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2004. – 30 авг. – №35.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора (ч. 2 ст. 169 Трудового кодекса РФ).

В особом порядке устанавливаются размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. В частности, в настоящее время применяется постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. №187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».¹

10.2.2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие) в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ч. 1 ст. 170 Трудового кодекса РФ).

Работник за время исполнения соответствующих государственных или общественных обязанностей получает компенсацию, которая ему выплачивается государственным органом или общественным объединением, привлечшими работника к исполнению указанных обязанностей. Ее размер определяется Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Участие граждан в осуществлении правосудия в качестве присяжных, народных и арбитражных заседателей предусмотрено ст. 8 Федерального конституционного закона от 31 декабря 1996 г. №1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»² (с изменениями от 15 декабря 2001 г., 4 июля 2003 г., 5 апреля 2005 г.). За время участия в осуществлении правосудия присяжным, народным и арбитражным заседателям выплачивается вознаграждение из федерального бюджета.

Конкретные гарантии и компенсации установлены:

- в отношении присяжных заседателей – Федеральным законом от 20 августа 2004 г. №113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации»³ (с изменениями от 31 марта 2005 г.);
- в отношении арбитражных заседателей – Федеральным законом от 30 мая 2001 г. №70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации»⁴ (с изменениями от 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.).

Отдельные гарантии и компенсации предусмотрены:

- потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении – Положением о возмещении расходов лиц в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также об оплате их труда (утв. постановлением Правительства РФ от 4 марта 2003 г. №140);⁵

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – 7 апр. – №14. Ст. 1285.

² Российская газета. – 1997. – 6 янв. – №3.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – 23 авг. – №34. Ст. 3528.

⁴ Российская газета. – 2001. – 2 июня. – №105.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – 10 марта. – №10. Ст. 905.

- свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, – Положением о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля (утв. постановлением Правительства РФ от 16 марта 1999 г. №298).¹

Также отдельные гарантии установлены в ст.ст. 171, 172 Трудового кодекса РФ в отношении:

1. Работников, избранных в профсоюзные органы, в частности:

- гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами Трудового кодекса РФ (например, ст. 374 Трудового кодекса РФ содержит гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы).

2. Работников, избранных в комиссии по трудовым спорам, а именно:

- членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ч. 2 ст. 171 Трудового кодекса РФ).
- увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса РФ (ч. 3 ст. 171 Трудового кодекса РФ).

3. Работников, освобожденных от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления. Гарантии указанным работникам устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц (ст. 172 Трудового кодекса РФ), например:

- Федеральным законом от 8 мая 1994 г. №3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»² (с изменениями от 12 марта, 15 августа 1996 г., 5 июля 1999 г., 12 февраля, 4 августа 2001 г., 9, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 23 декабря 2003 г., 22 апреля, 19 июня, 22 августа, 16 декабря 2004 г., 9 мая, 21 июля 2005 г., 6, 25 июля, 30 декабря 2006 г., 30 января, 2 марта, 12 апреля 2007 г.);
- Законом г. Москвы от 13 июля 1994 г. №14-60 «О статусе депутата Московской городской Думы»³ (с изменениями от 1 октября, 3 декабря 1997 г., 29 апреля 1998 г., 29 марта 2000 г., 25 апреля, 19 декабря 2001 г., 12 марта 2003 г., 20 сентября, 18 октября 2006 г.);
- Федеральным законом от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»⁴ (с изменениями от 19 июня, 12 августа, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 апреля, 29 июня, 21 июля, 12 октября, 27, 31 декабря 2005 г., 2, 15 февраля, 3 июня, 18, 25, 27 июля, 16 октября, 1, 4, 29 декабря 2006 г., 2 марта, 26 апреля, 10 мая 2007 г.).

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. – 29 марта. – №13. Ст. 1601

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – 9 мая. – №2. Ст. 74.

³ Тверская, 13. – 1994. – 18–24 авг. – №33.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – 6 окт. – №40. Ст. 3822.

10.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

В основу общей классификации предоставляемых работникам, совмещающим работу с обучением, гарантий и компенсаций лежит тип соответствующего образовательного учреждения. В частности, глава 26 Трудового кодекса РФ предусматривает следующие гарантии и компенсации:

1. работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения;
2. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения;
3. работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования;
4. работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

Следует отметить, что в соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Однако указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем по трудовому договору или соглашению об обучении, заключенному между работником и работодателем в письменной форме.

Следует учитывать, что работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ч. 3 ст. 177 Трудового кодекса РФ).

Необходимо обратить внимание на различный порядок установления гарантий и компенсаций для работников, совмещающих работу с обучением, в зависимости от наличия государственной аккредитации у соответствующего образовательного учреждения:

1. в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях – гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливаются в соответствии с положениями статей главы 26 Трудового кодекса РФ;
2. в не имеющих государственной аккредитации образовательных учреждениях – гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Рассмотрим порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования и имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования. В отношении указанных работников ст.ст. 173 и 174 Трудового кодекса РФ в зависимости от формы и стадии обучения установлены следующие гарантии и компенсации:

1. Предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (ч. 1 ст. 173 и ч. 1 ст. 174 Трудового кодекса РФ).

2. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы (ч. 2 ст. 173 и ч. 2 ст. 174 Трудового кодекса РФ).

3. Компенсация проезда к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно (ч. 3 ст. 173 и ч. 3 ст. 174 Трудового кодекса РФ):

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профес-

сионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

4. Сокращение рабочего времени¹ (ч.ч. 4-5 ст. 173 и ч.ч. 4-5 ст. 174 Трудового кодекса РФ).

Конкретные сроки предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка и отпусков без сохранения заработной платы приведены в таблице (закрашенная область – отпуска с сохранением заработной платы):

Тип образовательного учреждения	Форма обучения	Прохождение промежуточной аттестации	Подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдача итоговых государственных экзаменов	Сдача итоговых государственных экзаменов	Сдача вступительных испытаний	Сдача выпускных экзаменов слушателям подготовительных отделений
Имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования	очная	15 календарных дней	4 месяца	1 месяц	15 календарных дней	15 календарных дней
	заочная	1) на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней; 2) на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней; 3) при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней.	4 месяца	1 месяц		
	очно-заочная (вечерняя)					
Имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	очная	10 календарных дней	2 месяца	1 месяц	10 календарных дней	-
	заочная	1) на первом и втором курсах – по 30 календарных дней; 2) на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней.	2 месяца	1 месяц		
	очно-заочная (вечерняя)					

¹ Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, либо в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени может производиться также путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Предоставление соответствующего отпуска работодателем осуществляется на основании справки-вызова, выдаваемая работнику образовательным учреждением по установленной форме. Например, приказом Минобразования РФ от 17 декабря 2002 г. №4426 утверждены формы справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию.¹

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года (ч. 1 ст. 175 Трудового кодекса РФ).

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе – 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня (ч. 1 ст. 176 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 176 Трудового кодекса РФ, работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

10.2.4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

В соответствии с ч. 1 ст. 178 Трудового кодекса РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ):

1. увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка,

2. за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).²

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с (ч. 3 ст. 178 Трудового кодекса РФ):

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);

¹ Российская газета. – 2003. – 28 янв. – №16.

² Следует учитывать, что в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ч. 2 ст. 178 Трудового кодекса РФ).

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).

Перечисленные случаи выплаты выходных пособий не являются исчерпывающими. В соответствии с ч. 4 ст. 178 Трудового кодекса РФ, трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Согласно ст. 181 Трудового кодекса РФ, в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

Специальные правила посвящены гарантиям и компенсациям, связанным с проведением мероприятий по ликвидации организации и сокращению численности или штата работников. Как гласит ст. 180 Трудового кодекса РФ, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения вышеуказанного срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При проведении сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

По общему правилу, установленному ч. 1 ст. 179 Трудового кодекса РФ, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Следует учитывать, что указанный перечень не является исчерпывающим. В соответствии с ч. 3 ст. 179 Трудового кодекса РФ, коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

10.2.5. Другие гарантии и компенсации

В соответствии со ст. 182 Трудового кодекса РФ, за работником сохраняется его прежний средний заработок:

1. при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя – в течение одного месяца со дня перевода.

2. при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Согласно ч. 1 ст. 183 Трудового кодекса РФ, при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Конкретные размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты установлены, в частности, Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».¹ Так в соответствии с п. 1 ст. 7 названного федерального закона следует, что пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения выплачивается в следующем размере:

1. застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, – 100% среднего заработка;
2. застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80% среднего заработка;
3. застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, – 60% среднего заработка.

Как гласит п. 5 указанной статьи, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности, установленный федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.² Если застрахованное лицо работает у несколь-

¹ Российская газета. – 2006. – 31 дек. – №297.

² В соответствии с п. 1 ст. 12 Федерального закона от 21 июля 2007 г. №183-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов» (с изменениями от 28 февраля 2008 г.), максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием) за полный календарный месяц не может превышать 17 250 рублей; а максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц не может превышать 23 400 рублей.

ких работодателей, размер пособия по временной нетрудоспособности не может превышать указанный максимальный размер указанного пособия по каждому месту работы.

Для отдельных категорий работников пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере 100% среднего заработка независимо от стажа работы, а именно:

- гражданин, у которого временная нетрудоспособность связана с поствакцинальным осложнением, имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов среднего заработка независимо от непрерывного стажа работы (ч. 1 ст. 21 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»¹ (с изменениями от 7 августа 2000 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 30 июня 2006 г.));
- один из родителей либо иной законный представитель несовершеннолетнего имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности за все время болезни несовершеннолетнего, связанной с поствакцинальным осложнением, в размере 100 процентов от среднего заработка независимо от непрерывного стажа работы (ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с изменениями от 7 августа 2000 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 30 июня 2006 г.));
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности в размере 100 процентов заработка, не превышающего максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, установленного федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год, независимо от непрерывного стажа работы, в том числе при направлении на санаторно-курортное лечение, врачебную консультацию в другой населенный пункт (п. 9 ст. 2 Федерального закона от 10 января 2002 г. №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (с изменениями от 17 марта, 22 августа, 29 декабря 2004 г.));
- гражданам, занятым на работах с химическим оружием, гарантируется выплата пособия по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием в размере среднемесячного заработка независимо от стажа работы (ст. 9 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.));
- донору, сдавшему в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном двум максимально допустимым дозам, в течение года выплачивается пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа (ст. 10 Закона РФ от 9 июня 1993 г. №5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» (с изменениями от 4 мая 2000 г., 16 апреля 2001 г., 24 декабря 2002 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.)).

В соответствии с ч. 1 ст. 184 Трудового кодекса РФ, при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются:

1. утраченный работником заработок (доход);
2. связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 21 сент. – №38. Ст. 4736.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹ (с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 21 июля 2007 г.).

Согласно ст. 185 Трудового кодекса РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

В соответствии со ст. 186 Трудового кодекса РФ, работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1. в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае, 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;

2. после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;

3. при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни 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.

В соответствии со ст. 187 Трудового кодекса РФ, при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются:

- место работы (должность);
- средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В соответствии со ст. 188 Трудового кодекса РФ, 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. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 3 авг. – №31. Ст. 3803.

10.3. Задания по теме 10:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать определение гарантий и компенсаций.
2. Составить общую схему в которой максимально учесть все предоставляемые работникам гарантии и компенсации.

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие гарантий и компенсаций.
2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
6. Гарантии и компенсации при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, в случае сдачи работниками крови и ее компонентов и т.п.

Тест по теме 10:

1. Гарантии – это:

- а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами
- б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений

2. Компенсации – это:

- а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- а) только сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
- б) только сохранение места работы (должности) и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
- в) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

4. Конкретные размеры возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем в другую местность:

- а) определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- б) определяются соглашением сторон трудового договора;
- в) определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

5. При привлечении работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время:

- а) работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей;
- б) работодатель не обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей.

6. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

- а) свободное от работы время с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы;
- в) свободное от работы время без сохранения среднего заработка;
- г) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

7. По общему правилу, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

- а) при получении образования любого уровня независимо от количества раз;
- б) при получении образования соответствующего уровня впервые;
- в) только при получении основного общего и высшего образования впервые;
- г) при получении образования любого уровня, но не более двух раз.

8. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации:

- а) предоставляются в двойном размере;
- б) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);
- в) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работодателя);
- г) не предоставляются.

9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере:

- а) двухнедельного среднего заработка;
- б) среднего месячного заработка;
- в) двухмесячного среднего заработка;
- г) трехмесячного среднего заработка.

10. По общему правилу при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а также:

- а) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- б) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- в) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- г) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на весь период трудоустройства без учета выходного пособия.

11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель:

- а) обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника;
- б) вправе (но не обязан) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

12. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере:

- а) не ниже одного среднего месячного заработка работника;
- б) не ниже двух средних месячных заработков работника;
- в) не ниже трех средних месячных заработков работника.

13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение:

- а) 1-го месяца со дня перевода;
- б) 2-х месяцев со дня перевода;
- в) 3-х месяцев со дня перевода;
- г) 6-ти месяцев со дня перевода;
- д) 1-го года со дня перевода.

14. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется:

- а) дополнительный день отдыха;
- б) дополнительный оплачиваемый отпуск;
- в) дополнительный перерыв в течение рабочего дня (смены).

15. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технические средства и материалы) работнику:

- а) только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;
- б) только выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;
- в) выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;
- г) не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием.

ТЕМА 11

Дисциплина труда

Цель изучения:

Усвоение понятия и сущности дисциплины труда, правового регулирования установления и поддержания дисциплины труда, а также анализ особенностей применения к работникам мер поощрения и дисциплинарных взысканий.

Подтемы:

- 11.1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Трудовой распорядок.
- 11.2. Меры поощрения работников.
- 11.3. Дисциплинарная ответственность работников.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
2. *уметь* определять возможность и условия применения в каждом конкретном случае к работникам мер поощрения и дисциплинарных взысканий, в том числе с учетом действующих помимо правил внутреннего трудового распорядка в отношении отдельных работников уставов и положений о дисциплине, устанавливаемых федеральными законами;
3. *приобрести навыки* документального оформления применения к работникам мер поощрения и дисциплинарных взысканий.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 11 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 11 Пособия;
3. *ответить на вопросы* теста к разделу 11 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что помимо правил внутреннего трудового распорядка, в отношении отдельных категорий работников в соответствии с ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами, которые предусматривают дополнительные повышенные требования к работникам, занятым на отдельных видах работ (например, работники железнодорожного, морского, воздушного и речного транспорта; работники таможенных органов; работники, занятые в области атомной энергетики, освоения газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода и т.п.). Необходимость в завышенных требованиях в области дисциплины

труда к указанным работникам обусловлена тем, что нарушение данными работниками установленных правил может повлечь за собой особо тяжкие последствия.

11.1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Трудовой распорядок

Согласно ч. 1 ст. 189 Трудового кодекса РФ *дисциплина труда* – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Как видно из приведенного определения, все работники обязаны соблюдать дисциплину труда. Непосредственно сам факт вступления работника в трудовое отношение предполагает его включение в трудовой коллектив с соответствующим подчинением правилам внутреннего трудового распорядка работодателя. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ч. 2 ст. 189 Трудового кодекса РФ).

Основной локальный нормативный акт, регламентирующий у работодателя трудовой распорядок, – правила внутреннего трудового распорядка. Определение данного локального нормативного акта закреплено в ч. 4 ст. 189 Трудового кодекса РФ. *Правила внутреннего трудового распорядка* – локальный нормативный акт, 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 работодателя.

Помимо правил внутреннего трудового распорядка, к локальным нормативным актам, регламентирующим у работодателя трудовой распорядок, в том числе, относятся:

1. штатное расписание;
2. положения о структурных подразделениях;
3. должностные инструкции работников;
4. графики отпусков;
5. графики сменности;
6. инструкции и правила по охране труда и технике безопасности;
7. иные локальные нормативные акты, связанные с обеспечением дисциплины труда (положение о премировании, положение о пропускном и внутриобъектом режимах и т.п.).

Единственное условие, которое должно соблюдаться при принятии работодателем локальных нормативных актов, – данные акты не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

Правила внутреннего трудового распорядка, в соответствии с ч. 1 ст. 190 Трудового кодекса РФ, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов. При этом возможны два варианта принятия и соответствующего документального оформления правил внутреннего трудового распорядка:

1. в виде отдельного самостоятельного документа;

2. в качестве приложения к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 Трудового кодекса РФ).

Помимо правил внутреннего трудового распорядка, в отношении отдельных категорий работников в соответствии с ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.¹ Уставы и положения о дисциплине действуют наряду с соответствующими правилами внутреннего трудового распорядка и предусматривают дополнительные повышенные требования к работникам, занятым на отдельных видах работ (например, работники железнодорожного, морского, воздушного и речного транспорта; работники таможенных органов; работники, занятые в области атомной энергетики, освоения газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода и т.п.). Необходимость в завышенных требованиях в области дисциплины труда к указанным работникам обусловлена тем, что нарушение данными работниками установленных правил может повлечь за собой особо тяжкие последствия.

В настоящее время действуют следующие уставы и положения о дисциплине:

- Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. №621)² (с изменениями от 25 декабря 1993 г., 23 апреля 1996 г., 8 февраля 1999 г., 14 июля 2001 г.).
- Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. №1396).³
- Устав о дисциплине работников морского транспорта (утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. №395).⁴
- Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии (утв. постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. №744).⁵
- Устав о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода (утв. постановлением СМ СССР от 30 октября 1987 г. №1216)⁶ (с изменениями от 1 августа 1991 г.).

Как уже упоминалось выше, дисциплина труда состоит в обязательном для всех работников подчинении правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Как гласит ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ, к основным обязанностям работника относятся: соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

¹ Действующая в настоящее время редакция ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса РФ предусматривает установление уставов и положений о дисциплине только федеральными законами. Ранее действовавшая редакция (до внесения изменений Федеральным законом от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ) предусматривала утверждение уставов и положений о дисциплине Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. С учётом изложенного, действующие в настоящее время уставы и положения о дисциплине применяются до тех пор, пока не будут приняты соответствующие федеральные законы.

² Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1992. – 31 авг. – №9. Ст. 608.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 23 нояб. – №47. Ст. 5742.

⁴ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – 29 мая. – №22. Ст. 2311.

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 20 июля. – №29. Ст. 3557.

⁶ Свод законов СССР. Т. 2. 1990. С. 398-1.

Со своей стороны, работодатель, обеспечивая работника работой в соответствии с оговоренной трудовой функцией и соответствующими условиями труда, поддерживает на должном уровне дисциплину труда, пользуясь специальными предусмотренными трудовым законодательством средствами. Так, основными способами поддержания дисциплины труда являются меры поощрения и дисциплинарные взыскания. Общие права работодателя на осуществление вышеуказанных действий закреплены в ч. 1 ст. 22 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой работодатель имеет право, в том числе, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, а также привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2. Меры поощрения работников

Меры поощрения применяются к работникам, добросовестно исполняющим свои трудовые обязанности. Ориентировочный перечень мер поощрения закреплен в ч. 1 ст. 191 Трудового кодекса РФ:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Вышеуказанный перечень не является исчерпывающим, и работодатель может расширять и конкретизировать количество применяемых к работникам мер поощрения. В соответствии с ч. 2 ст. 191 Трудового кодекса РФ, другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.¹

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. В соответствии с преамбулой Положения о государственных наградах Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г. №442)² (с изменениями от 6 января 1999 г., 27 июня 2000 г., 17 апреля, 25 ноября 2003 г., 5 октября 2004 г., 28 июня 2005 г.), государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством.

Государственными наградами Российской Федерации являются:

1. звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации;

¹ Например, в Дисциплинарном уставе таможенной службы закреплены следующие дополнительные меры поощрения: награждение нагрудными знаками «Почетный таможенник России», «Отличник таможенной службы»; досрочное присвоение очередного специального звания; награждение именным оружием. А в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ – присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения; награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику».

² Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – 1994. – 7 марта 1994. №10. Ст. 775.

2. почетные звания Российской Федерации.¹

Конкретный перечень государственных наград установлен в п. 27 Положения о государственных наградах Российской Федерации. Положения о конкретных почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям утверждены Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. №1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации»² (с изменениями от 25 января 1996 г., 28 мая 1997 г., 30 марта 1998 г., 21 ноября 1999 г., 2 марта 2000 г., 9 апреля, 5 октября, 23 декабря 2001 г.) и в Законе РФ от 20 марта 1992 г. №2555-1 «Об установлении почетных званий «Летчик-космонавт Российской Федерации», «Заслуженный военный летчик Российской Федерации» и «Заслуженный военный штурман Российской Федерации»».³

Применение мер поощрения является правом, а не обязанностью работодателя. Кроме того, возможно одновременное применение нескольких мер поощрения к одному работнику, что довольно часто применяется работодателями, особенно когда одна из мер поощрения носит нематериальный характер (например, объявление благодарности с одновременной выдачей премии; одновременное награждение почетной грамотой и ценным подарком и т.п.).

Применение к работнику мер поощрения осуществляется на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя. Приказ (распоряжение) о поощрении издается по формам №Т-11 «Приказ (распоряжение) о поощрении работника» и №Т-11а «Приказ (распоряжение) о поощрении работников», утвержденным Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

На основании соответствующего приказа (распоряжения) вносится соответствующая запись в личную карточку работника (форма №Т-2 или №Т-2ГС (МС), утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты») и трудовую книжку работника.

В соответствии с п. 24 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225) (с изменениями от 6 февраля 2004 г.) в трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

1. о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

¹ Например, «Летчик-космонавт Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный конструктор Российской Федерации», «Заслуженный летчик-испытатель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный машиностроитель Российской Федерации», «Заслуженный мелиоратор Российской Федерации», «Заслуженный металлург Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный работник нефтяной и газовой промышленности Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный эколог Российской Федерации», «Заслуженный экономист Российской Федерации», «Заслуженный энергетик Российской Федерации», «Заслуженный юрист Российской Федерации» и т.п.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. – 8 янв. – №2. Ст. 64.

³ Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. –1992. – 2 апр. – №14. Ст. 721.

2. о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

3. о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

Однако записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся (п. 25 вышеуказанных правил).

Отдельного внимания заслуживает вопрос о возможности применения мер поощрения к работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, запрещающих поощрение работника в период срока действия дисциплинарного взыскания. Кроме того, конкретные действия работника, повлекшие применение к нему дисциплинарного взыскания, зачастую совсем не связаны с совершенными им впоследствии позитивными действиями, которые несомненно заслуживают поощрения. Применение в данном случае меры поощрения будет иметь положительный эффект, направленный на поддержание дисциплины труда. Таким образом, с учетом отсутствия прямого запрета в Трудовом кодексе РФ, работодатель может с учетом конкретных обстоятельств применять к работнику, имеющему неснятое дисциплинарное взыскание, меры поощрения.

Согласно ч. 2 ст. 194 Трудового кодекса РФ, 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. Совершение указанных действий можно расценивать в качестве своеобразной меры поощрения. Например, Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. №1396) и Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»¹ (с изменениями от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г., 2 марта 2007 г.) прямо предусматривают досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания в качестве меры поощрения.

11.3. Дисциплинарная ответственность работников

В соответствии с ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

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

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – 28 июля. – №30. Ст. 3586.

² В частности, увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса РФ, а также п. 7 или 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ч. 3 ст. 192 Трудового кодекса РФ).

Следует учитывать, что данный перечень является закрытым. Другие дисциплинарные взыскания для отдельных категорий работников могут устанавливаться только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Например, дополнительные дисциплинарные взыскания предусмотрены для:

1. государственных гражданских служащих – ст. 57 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля 2007 г.);

2. работников таможенных органов – ст. 29 Федерального закона от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изменениями от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г., 2 марта 2007 г.);

3. прокурорских работников – ст. 47.1. Федерального закона от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изменениями от 17 ноября 1995 г., 10 февраля, 19 ноября 1999 г., 2 января, 27 декабря 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 28 июня, 25 июля, 5 октября 2002 г., 30 июня 2003 г., 22 августа 2004 г., 15 июля, 4 ноября 2005 г., 2 марта, 5 июня 2007 г.).

Работодатель в соответствии с ч. 4 ст. 192 Трудового кодекса РФ не вправе применять дисциплинарные взыскания, не предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Необходимо понимать, что применение к работнику дисциплинарного взыскания является правом, но не обязанностью работодателя. То есть работодатель, с учетом конкретных особенностей совершенного работником проступка, может посчитать, что нет необходимости в применении к данному работнику дисциплинарных взысканий, предусмотренных ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса, и может ограничиться устными замечаниями, лишением премиальных выплат и тому подобными действиями, которые не являются дисциплинарными взысканиями.

Однако если работодатель считает необходимым применение к работнику дисциплинарного взыскания, то при принятии решения (в том числе при выборе конкретного вида дисциплинарного взыскания) в соответствии с ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Кроме того, в соответствии с п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 Трудового кодекса РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Таким образом при рассмотрении судами споров об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе, судам предписано для соблюдения признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности (справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм) дополнительно исследовать вопрос о предшествующем до совершения дисциплинарного проступка поведению работника, а также о его отношении к труду.

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

вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

С целью недопустимости ограничения работодателем трудовых прав работников при применении к ним дисциплинарных взысканий, Трудовой кодекс РФ в ст. 193 закрепляет конкретный порядок применения дисциплинарных взысканий.

Общий порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания выглядит следующим образом:

1. Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение по факту совершенного проступка. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса РФ). Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 Трудового кодекса РФ).

2. Издание приказа (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания и объявление данного приказа (распоряжения) работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку, а также в личную карточку работника (форма №Т-2 или №Т-2ГС (МС), утвержденные Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» не заносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Следует учитывать, что имеются следующие ограничения для применения к работнику дисциплинарного взыскания:

- Применение дисциплинарного взыскания возможно только к работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем. Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).
- Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1-го месяца со дня обнаружения проступка,¹ не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса РФ).
- Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6-ти месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2-х лет со дня

¹ В соответствии с п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. В то же время, в соответствии с п. 44 названного постановления, при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пп. «Г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 Трудового кодекса РФ).

- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ч. 7 ст. 193 Трудового кодекса РФ).

Срок действия дисциплинарного взыскания составляет 1 год. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 194 Трудового кодекса РФ). То есть в этом случае для снятия дисциплинарного взыскания работодателю не нужно издавать приказа (распоряжения). Однако как уже упоминалось выше, работодатель имеет право досрочно снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ч. 2 ст. 194 Трудового кодекса РФ).

11.4. Задания по теме 11:

Для проверки заданий по данной теме необходимо:

1. Дать определение дисциплины труда и изобразить схематично доступные работодателю меры по ее поддержанию.
2. Перечислить нормативные правовые акты, которые регламентируют у работодателя трудовой распорядок.
3. Сформулировать условия, соблюдение которых необходимо для обоснованного применения работодателем к работнику дисциплинарного взыскания.
4. Продумать ответ на задачу:

Задача 11.1

В коллективном договоре ООО «НАЛИВКА» содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу (более 5 минут), подвергаются штрафу в виде вычета из заработной платы денежной суммы в размере 100 рублей за каждую минуту опоздания.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ):

1. Является ли законным такое условие коллективного договора?
2. Возможно ли применение к работникам мер дисциплинарного воздействия в виде невыплаты части заработной платы?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка.
2. Правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине.
3. Виды и порядок применения мер поощрения.
4. Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий.

Тест по теме 11:

1. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка:

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;
- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, допускается применение работодателем к работнику дисциплинарных взысканий:

- а) как предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, так и предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- б) только предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
- в) только предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- г) только предусмотренных трудовым договором с данным работником.

3. В случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания применение к нему мер поощрения в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания:

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) общим собранием работников организации;
- б) руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников;
- в) руководителем организации по согласованию с территориальным органом Минздравсоцразвития РФ;
- г) председателем общего собрания работников организации;
- д) председателем выборного профсоюзного органа данной организации.

5. Невыплата или снижение размеров премий, предусмотренных положением о премировании, действующим в организации:

- а) является одним из видов дисциплинарных взысканий;
- б) применяется как дисциплинарное взыскание в случае совершения грубого нарушения трудовой дисциплины;
- в) применяется как дисциплинарное взыскание в случае неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка;

- г) применяется как дисциплинарное взыскание в случае хищения работником имущества работодателя;
- д) не является дисциплинарным взысканием.

6. Дисциплинарное взыскание к работнику применяется:

- а) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка;
- б) не позднее 1 месяца со дня совершения проступка;
- в) не позднее 2-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) не позднее 2-х месяцев со дня совершения проступка;
- д) не позднее 3-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- е) не позднее 3-х месяцев со дня совершения проступка.

7. В Трудовом кодексе РФ закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- а) замечание, выговор, увольнение;
- б) предупреждение, замечание, выговор, увольнение;
- в) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- г) предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение;
- д) предупреждение, замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

8. Дисциплинарное взыскание (если оно не связано с результатами ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки) не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 11-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) 11-ти месяцев со дня совершения проступка;
- д) 1 года со дня обнаружения проступка;
- е) 1 года со дня совершения проступка.

9. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 1 года со дня обнаружения проступка;
- г) 1 года со дня совершения проступка;
- д) 2-х лет со дня обнаружения проступка;
- е) 2-х лет со дня совершения проступка.

10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:

- а) в выборный профсоюзный орган работников;
- б) в территориальные подразделения государственного комитета по обжалованию действий или решений должностных лиц;
- в) только в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- г) в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

ТЕМА 12

Материальная ответственность сторон трудового договора

Цель изучения:

Усвоение понятия, сущности и общих условий наступления материальной ответственности сторон трудового договора, особенностей материальной ответственности каждой из сторон трудового договора, а также анализ правового регулирования материальной ответственности работодателя перед работником и материальной ответственности работника перед работодателем.

Подтемы:

12.1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

12.2. Материальная ответственность работодателя перед работником.

12.3. Материальная ответственность работника.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. При этом расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
2. *уметь* определять возможность привлечения к материальной ответственности стороны трудового договора (работника или работодателя) в каждом конкретном случае с учетом наличия отдельных условий наступления материальной ответственности указанных лиц;
3. *приобрести навыки* оформления договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также оформления необходимых документов для взыскания со стороны трудового договора (работника или работодателя) суммы материального ущерба.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 12 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 12 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 12 Пособия;

4. *акцентировать внимание* на том, что в соответствии с ч. 1 ст. 233 Трудового кодекса РФ, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

12.1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

В настоящее время с учетом развития технического прогресса и объемом промышленного производства, а также совершенствованием (а соответственно – удорожанием) средств производства большое значение приобретает правовое регулирование возмещения материального ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне. Большим шагом в развитии трудового законодательства в данном направлении явилось обособление в Трудовом кодексе РФ специального раздела XI, в котором сосредоточены нормы, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора. Возмещение материальной ответственности в данном случае является одним из способов защиты права собственности работодателя и работника.

Общее правило о возмещении материальной ответственности установлено в ч. 1 ст. 232 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Конкретизация материальной ответственности сторон трудового договора согласно ч. 2 ст. 232 Трудового кодекса РФ может осуществляться в трудовом договоре или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему. В то же время следует учитывать, что договорная ответственность:

- работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- работника перед работодателем может быть выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ разрешает конкретизировать условия о материальной ответственности по соглашению сторон трудового договора только в том случае, если это не ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Дополнительной гарантией права соответствующей стороны на возмещение причиненного ей ущерба является норма ч. 3 ст. 232 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Как гласит ч. 1 ст. 233 Трудового кодекса РФ, материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Соответственно, можно выделить следующие общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора:

1. наличие ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой стороне трудового договора;

2. наличие вины стороны, причинившей ущерб;
3. противоправность поведения (действие или бездействие);
4. причинно-следственная связь между причиненным ущербом и виновным противоправным поведением.

Наличие ущерба у стороны трудового договора может выражаться в утрате или повреждении имущества, необходимости произвести дополнительные расходы и т.п. Конкретные правила определения размера ущерба определены в соответствующих статьях раздела XI Трудового кодекса РФ. Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 2 ст. 233 Трудового кодекса РФ, каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Наличие вины причинителя ущерба, по общему правилу, является обязательным условием наступления его материальной ответственности. Вина отражает психическое отношение лица к своему противоправному поведению и его результату. Различается вина в форме умысла и неосторожности. Однако наличие любой формы вины (умысел или неосторожность) предполагает наступление материальной ответственности.

Следует учитывать, что в некоторых предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами случаях материальная ответственность может наступать и без учета вины причинителя ущерба. Например, в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ, работодатель независимо от наличия его вины обязан выплачивать работнику проценты (денежную компенсацию) в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

Противоправность поведения стороны трудового договора выражается в совершении работником действий или бездействий, которые нарушают императивные нормы трудового законодательства либо нормы, содержащиеся в коллективных договорах, соглашениях, иных локальных нормативных актах, а также в трудовом договоре. Следует отграничивать неправомерные действия сторон трудового договора от правомерных, которые не могут влечь материальную ответственность.

Причинно-следственная связь предполагает наличие реальной связи между двумя событиями (явлениями), при которой одно событие – причина предшествует другому событию – последствию, которое, в свою очередь, происходит в результате первого события – причины. Смысл причинно-следственной связи как условия наступления материальной ответственности состоит в том, что необходимо доказать, что ущерб у одной стороны трудового договора возник именно в результате действий (винновых и противоправных) другой стороны трудового договора.

12.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

В соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ, одной из обязанностей работодателя является: возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нормы, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником, указаны в главе 38 Трудового кодекса РФ. В частности, данная глава регламентирует следующие виды ответственности работодателя:

1. материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 Трудового кодекса РФ);
2. материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 Трудового кодекса РФ);
3. материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 Трудового кодекса РФ);
4. возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 Трудового кодекса РФ).

12.2.1. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться

В соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 234 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Данная ответственность применяется в тех случаях, когда работодатель своими действиями ограничивает реализацию работником гарантированного ему Конституцией РФ права на труд, в результате чего работник лишается возможности получать заработную плату.

Так, согласно ч. 2 ст. 234 Трудового кодекса РФ, обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок, в частности, наступает, если заработок не получен работником в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В первом случае незаконный характер отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу устанавливается органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В соответствии с ч. 2 ст. 394 Трудового кодекса РФ, 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.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса РФ (ч. 4 ст. 84.1. Трудового кодекса РФ). Если работодатель необоснованно задерживает выдачу трудовой книжки, то он обязан выплатить работнику средний заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки. Освобождение работодателя от данной ответственности возможно в следующих случаях (ч. 6 ст. 84.1. Трудового кодекса РФ):

1. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2. В случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 Трудового кодекса РФ. Работодатель в данных случаях не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В соответствии с п. 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 Трудового кодекса РФ обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 Трудового кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Средний заработок для компенсации работнику неполученного заработка в результате незаконного лишения его возможности трудиться (в частности, оплата времени вынужденного прогула) определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 Трудового кодекса РФ.

Интересной является позиция, изложенная в п. 62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), в соответствии с которой при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

12.2.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

В соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 235 Трудового кодекса РФ, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. В частности, ущерб имуществу работника может быть причинен в процессе осуществления им трудовой функции, вследствие воздействия производственных факторов, а также в результате конкретных действий работодателя. Обязанность работодателя возместить указанный ущерб возникает только при наличии его вины.

Размер ущерба, причиненного имуществу работника, исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Трудовой кодекс РФ предоставляет работодателю возможность с согласия работника возместить причиненный ущерб в натуре (ч. 2 ст. 235 Трудового кодекса РФ). В этом случае работодатель по соглашению с работником взамен поврежденного или утраченного имущества работника предоставляет ему другое такое же имущество или сходное по техническим характеристикам, либо иное имущество.

В соответствии с ч. 3 ст. 235 Трудового кодекса РФ, процедура возмещения ущерба, причиненного имуществу работника выглядит следующим образом:

1. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Следует обратить внимание, что Трудовой кодекс РФ не содержит срока, в течение которого с момента причинения ущерба имуществу, работник должен направить подобное заявление.

2. Работодатель обязан рассмотреть поступившее от работника заявление и принять соответствующее решение в течение 10-ти дней со дня его поступления.

3. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

12.2.3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

В соответствии с ч. 3 ст. 4 Трудового кодекса РФ, нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере отнесены к принудительному труду. 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 (материальную, административную, уголовную). Кроме того, ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ работнику предоставлено право на самозащиту своих прав при задержке выплаты заработной платы: 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. Однако не допускается приостановление 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, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте и 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 (ч. 3 и ч. 4 ст. 142 Трудового кодекса РФ).

Материальная ответственность работодателя, в том числе за задержку выплаты заработной платы, установлена ст. 236 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации¹ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Вышеуказанный размер денежной компенсации является минимальным и может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Как уже упоминалось выше, обязанность выплаты названной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

При применении норм ст. 236 Трудового кодекса РФ следует учитывать следующие разъяснения, изложенные в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.):

- п. 55 – начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов;
- п. 56 – при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

12.2.4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Новеллой российского трудового законодательства является предусмотренное ст. 237 Трудового кодекса РФ правило о возмещении морального вреда, причиненного работнику работодателем в достаточно широком перечне случаев и не зависимо от причиненного имущественного вреда. В ч. 1 ст. 237 Трудового кодекса РФ установлено общее правило, в соответствии с которым 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 (ч. 2 ст. 237 Трудового кодекса РФ).

Трудовым кодексом РФ в некоторых случаях прямо предусмотрена возможность взыскания в пользу работника компенсации морального вреда. В частности:

¹ В соответствии с телеграммой ЦБ РФ от 18.06.2007 №1839-У ставка рефинансирования Центрального банка РФ с 19 июня 2007 г. установлена в размере 10%.

- 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 (ч. 4 ст. 3 Трудового кодекса РФ);
- 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 (ч. 9 ст. 394 Трудового кодекса РФ).

Учитывая, что Трудовой кодекс РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу ст.ст. 21 (абзац 14 ч.1) и 237 Трудового кодекса РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы) (абзац 2 п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.)).

При определении размера компенсации морального вреда суд исходит из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости (абзац 4 п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.)).

12.3. Материальная ответственность работника

12.3.1. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работников

В соответствии с ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей и имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ). В свою очередь, работники в соответствии с ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ, в том числе, обязаны:

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Нормы, регулирующие материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, сосредоточены в главе 39 Трудового кодекса РФ. В соответствии с общим правилом, установленным в ч. 1 ст. 238 Трудового кодекса РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам¹ (ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса РФ).

Следует учитывать, что взыскание с работника ущерба является правом работодателя. В соответствии со ст. 240 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Однако 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.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, возникает только при соблюдении общих условий привлечения стороны трудового договора к материальной ответственности, перечисленных в ч. 1 ст. 233 Трудового кодекса РФ. В соответствии со ст. 239 Трудового кодекса РФ, материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;²
- крайней необходимости;
- необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

В Трудовом кодексе РФ предусмотрены два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю:

1. ограниченная материальная ответственность – за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного

¹ К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простоя, суммы уплаченного штрафа (абзац 5 письма Федеральной службы по труду и занятости от 19 октября 2006 г. №1746-6-1).

² В соответствии с п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 241 Трудового кодекса РФ);

2. полная материальная ответственность – состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ч. 1 ст. 242 Трудового кодекса РФ).

По общему правилу, работники несут ограниченную материальную ответственность. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 242 Трудового кодекса РФ).

Кроме того, в ч. 3 ст. 242 Трудового кодекса РФ специально оговорено, что работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за:

1. умышленное причинение ущерба;
2. ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
3. ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Общий перечень случаев, в которых на работника возлагается материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, установлен ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса РФ. Данный перечень не является исчерпывающим и Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами могут устанавливаться иные случаи, когда на работника возлагается материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. В частности:

- в соответствии с ч. 1 ст. 277 Трудового кодекса РФ, руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.¹
- в соответствии с ч. 2 ст. 243 Трудового кодекса РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Согласно ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

¹ Как гласит с ч. 2 ст. 277 Трудового кодекса РФ, в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. Такая обязанность предусмотрена п. 2 ст. 44 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изменениями от 11 июля, 31 декабря 1998 г., 21 марта 2002 г., 29 декабря 2004 г., 27 июля, 18 декабря 2006 г.); п. 2 ст. 71 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изменениями от 13 июня 1996 г., 24 мая 1999 г., 7 августа 2001 г., 21 марта, 31 октября 2002 г., 27 февраля 2003 г., 24 февраля, 6 апреля, 2, 29 декабря 2004 г., 27, 31 декабря 2005 г., 5 января, 27 июля, 18 декабря 2006 г., 5 февраля 2007 г.); п. 2 ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (с изменениями от 8 декабря 2003 г., 18 декабря 2006 г.); п. 7 ст. 11 Федерального закона от 29 июля 2004 г. №98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с изменениями от 2 февраля, 18 декабря 2006 г.).

- недостатки ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;¹
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

12.3.2. Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности

Договоры о полной материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст.ст. 244 и 245 Трудового кодекса РФ. Различается индивидуальная и коллективная (бригадная) полная материальная ответственность. В соответствии с ч. 1 ст. 244 Трудового кодекса РФ, письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 244 Трудового кодекса РФ).

Указанные перечни утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»², принятым в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. №823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».³

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной ма-

¹ В данном случае полную материальную ответственность несут работники, непосредственно обслуживающие или использующие денежные, товарные ценности или иное имущество, и с которыми заключен соответствующий договор о полной материальной ответственности (порядок заключения данного договора установлен ст. 244 Трудового кодекса РФ), а также работники, в обязанности которых не входит обслуживание или использование денежных, товарных ценностей или иного имущества, но такие ценности вверены им по разовому документу (например, на основании разовой доверенности, накладной и т.п.).

² Российская газета. – 2003. – 8 февр. – №25.

³ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 25 нояб. – №47. Ст. 4678.

материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, состоит из двух разделов: в одном приводится перечень должностей,¹ а во втором конкретный перечень работ.² Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, состоит только из одного раздела, содержащего перечисление конкретных видов работ. Вышеуказанные перечни являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

В случае совместного выполнения несколькими работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (ч. 1 ст. 245 Трудового кодекса РФ).

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба, в отличие от письменного договора об индивидуальной материальной ответственности за причинение ущерба, заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По данному договору ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 Трудового кодекса РФ).

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.³

¹ Например, кассиры; контролеры; заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты и т.п.

² Например, работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги; по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей; по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче) и т.п.

³ В соответствии с абзацем 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», суд определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, должен учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

12.3.3. Порядок определения размера причиненного работодателю ущерба и порядок взыскания ущерба с работника

В соответствии с общим правилом, установленным ч. 1 ст. 246 Трудового кодекса РФ, размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, 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.¹

Однако в соответствии с ч. 2 ст. 246 Трудового кодекса РФ в следующих случаях федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба:

1. если ущерб причинен хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;
2. когда фактический размер причинения ущерба превышает его номинальный размер.

Например, в соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»² (с изменениями от 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня 2003 г., 1 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 16, 25 октября 2006 г.), материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника указанного юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Работник несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

Общий порядок возмещения причиненного работником ущерба выглядит следующим образом:

1. Проведение проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов (ч. 1 ст. 247 Трудового кодекса РФ). Выявление недостачи материальных ценностей у материально ответственных лиц осуществляется на основании инвентаризации.³

2. Обязательное истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт (ч. 2 ст. 247 Трудового кодекса РФ).

¹ В соответствии с абзацем 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», в тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 12 янв. – №2. Ст. 219.

³ В соответствии с п. 2 ст. 12 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изменениями от 23 июля 1998 г., 28 марта, 31 декабря 2002 г., 10 января, 28 мая, 30 июня 2003 г., 3 ноября 2006 г.), проведение инвентаризации обязательно, в частности, при смене материально ответственных лиц, а также при выявлении фактов хищения, злоупотребления или порчи имущества. Конкретный порядок проведения инвентаризации имущества и финансовых обязательств организации и оформления ее результатов установлен Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. приказом Минфина РФ от 13 июня 1995 г. №49).

3. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба в соответствии с правилами, установленными ст. 248 Трудового кодекса РФ.

Следует учитывать, что в соответствии с ч. 6 ст. 248 Трудового кодекса РФ, возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба может осуществляться следующими способами:

1. по соглашению сторон (добровольное возмещение работником ущерба);
2. по распоряжению работодателя;
3. в судебном порядке.

Независимо от размера ущерба, работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Следует отметить, что при этом по соглашению сторон трудового договора допускается:

- возмещение работником ущерба с рассрочкой платежа. В данном случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей (ч. 4 ст. 248 Трудового кодекса РФ);
- передача работником работодателю для возмещения причиненного ущерба равноценного имущества или исправление работником поврежденного имущества (ч. 5 ст. 248 Трудового кодекса РФ).

По распоряжению работодателя взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба осуществляется, если сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника. Причем распоряжение работодателя о взыскании ущерба может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ч. 1 ст. 248 Трудового кодекса РФ).

В судебном порядке взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба осуществляется в следующих случаях (ч. 2 ст. 248 Трудового кодекса РФ):

1. истек месячный срок для взыскания с работника суммы причиненного ущерба по распоряжению работодателя;
2. сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, а работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб.

Согласно ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При этом следует учитывать положения п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»,¹ в соответствии с которым при пропуске работодателем срока для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (ч. 3 ст. 392 Трудового кодекса РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

¹ Российская газета. – 2006. – 29 нояб. – №268.

При обращении в суд за взысканием с работника суммы причиненного ущерба, работодатель обязан, в частности, доказать (п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»):

1. отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника;
2. противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда;
3. вина работника в причинении ущерба;
4. причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
5. наличие прямого действительного ущерба;
6. размер причиненного ущерба;
7. соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостатки, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Следует учитывать, что некоторые особенности имеются при обращении в суд за взысканием с членов коллектива (бригады) сумм причиненного ущерба по основаниям, предусмотренным статьей 245 Трудового кодекса РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба). В этом случае работодатель должен обеспечить:

1. соблюдение предусмотренных законом правил установления коллективной (бригадной) материальной ответственности;
2. предъявление иска ко всем членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба.

Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады) (абзац 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

Также определенные особенности имеются при определении размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из членов коллектива (бригады). Так, в соответствии с (абзацем 1 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», необходимо учитывать:

1. степень вины каждого члена коллектива (бригады);
2. размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого члена коллектива (бригады);
3. время, которое каждый член коллектива (бригады) фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

В соответствии с ч. 1 ст. 250 Трудового кодекса РФ, орган по рассмотрению трудовых споров может снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника с учетом:

- степени и формы вины;
- материального положения работника;

- других обстоятельств.

При этом следует учитывать, что:

1. Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможность полное освобождение работника от обязанности возместить причиненный ущерб по решению органа по рассмотрению трудовых споров.

2. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ч. 2 ст. 250 Трудового кодекса РФ).

Согласно абзацу 5 п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», суд, оценивая материальное положение работника, принимает во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

Интересными являются положения абзацев 3-4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», в соответствии с которыми снижение размера ущерба возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера). При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

12.4. Задания по теме 12:

Для проверки заданий по данной теме необходимо:

1. Составить схему основных видов материальной ответственности работодателя перед работником и работника перед работодателем с указанием условий наступления данного вида ответственности и условий освобождения от ответственности.
2. Составить макеты договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.
3. Схематично изобразить порядок взыскания с работника ущерба с указанием сроков.
4. Продумать ответ на задачу:

Задача 12.1

В магазине ООО «ТОРГАШ» по результатам проведенной в конце отчетного месяца инвентаризации выявлена недостача товаров народного потребления на общую сумму 10 000 рублей. Коллектив магазина состоит из трех работников: старший кассир (оклад в месяц 6 500 рублей), кассир (оклад в месяц 6000 рублей), продавец (оклад в месяц 5000 рублей). С коллективом магазина заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. За период инвентаризации (1 месяц) работники отработали: старший кассир (72 часа), кассир (120 часов), продавец (160 часов).

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. В каком порядке будет взыскиваться с указанных работников причиненный ущерб?
2. В каком порядке распределяется причиненный ущерб между членами коллектива и в каком размере возмещается ущерб каждым из работников?

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
4. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
5. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
6. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
7. Виды и условия наступления материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.
8. Случаи полной материальной ответственности работника.
9. Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.
10. Порядок взыскания с работника ущерба.

Тест по теме 12:

1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

- а) полностью освобождает стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) не освобождает сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) освобождает только работника от материальной ответственности перед работодателем;
- г) освобождает только работодателя от материальной ответственности перед работником.

2. По общему правилу, материальная ответственность стороны трудового договора наступает, если ущерб, причинен:

- а) в результате ее виновного противоправного поведения (действие, бездействие);
- б) только в результате ее умышленного противоправного поведения (действие, бездействие);
- в) только в результате ее неосторожного противоправного поведения (действие, бездействие).

3. Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему:

- а) только прямой действительный ущерб;
- б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду (неполученные доходы);
- в) только упущенную выгоду (неполученные доходы);
- г) убытки (реальный ущерб и упущенная выгода).

4. Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста:

- а) 16 лет;
- б) 17 лет;
- в) 18 лет;
- г) 20 лет;
- д) 21 года.

5. По общему правилу, размер ущерба, причиненного работодателем при утрате или порче имущества работника, исчисляется:

- а) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба;
- б) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба;
- в) исходя из балансовой стоимости имущества;
- г) исходя из остаточной стоимости имущества.

6. Если трудовым договором конкретизирована материальная ответственность сторон этого договора, то:

- а) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в повышенном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в пониженном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- г) договорная ответственность работника перед работодателем не может быть ниже, а работодателя перед работником – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7. В случае причинения ущерба:

- а) каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба;
- б) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работодатель;
- в) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работник.

ТЕМА 13

Охрана труда

Цель изучения:

Усвоение основных направлений государственной политики в области охраны труда, понятия и целей охраны труда, анализ правового регулирования установления требований охраны труда и организации охраны труда, а также уяснение порядка расследования и учета несчастных случаев, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей.

Подтемы:

13.1. Понятие охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда.

13.2. Требования охраны труда и организация охраны труда.

13.3. Расследование и учет несчастных случаев.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, 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;
2. *уметь* определять состав необходимого в соответствии с законодательством комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, наличие которого работодатель обязан обеспечить в соответствии со спецификой своей деятельности;
3. *приобрести навыки* организации охраны труда, а также документального оформления расследования и учета несчастных случаев.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 13 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 13 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 13 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что расследованию и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие 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.

13.1. Понятие охраны труда и основные направления государственной политики в области охраны труда

Конституция РФ в п. 2 ст. 7 предусматривает, что в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей. Дальнейшее развитие указанная конституционная гарантия получила в существующей системе охраны труда, которая регулируется, в том числе, Трудовым кодексом РФ (раздел X). В соответствии с ч. 1 ст. 209 Трудового кодекса РФ, *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.

Определения основных понятий, используемых в области охраны труда, содержатся в ст. 209 Трудового кодекса:

- *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* – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.
- *Безопасные условия труда* – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.
- *Рабочее место* – место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.
- *Средства индивидуальной и коллективной защиты работников* – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.
- *Сертификат соответствия организации работ по охране труда* – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.
- *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.
- *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.

Осуществление национальной политики в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды предусмотрено Конвенцией Международной Организации Труда №155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде (Женева,

3 июня 1981 г.).¹ В соответствии с п. 2 ст. 4 названной конвенции, цель такой политики – предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, возникающие в результате работы, в ходе ее или связанные с ней, сводя к минимуму, насколько это обоснованно и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде.

В соответствии с ч. 2 ст. 210 Трудового кодекса РФ, 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.

13.2. Требования охраны труда и организация охраны труда

Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, включает в себя:

1. Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М).
2. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О).
3. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ).
4. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ).
5. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП).
6. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПин), санитарные нормы (СН).

В соответствии с п. 5 названного постановления, государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока. Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия. В то же время, при изменении законо-

¹ Собрание законодательства Российской Федерации от 10 декабря 2001 г. №50 ст. 4652 (данная конвенция ратифицирована Федеральным закон от 11 апреля 1998 г. №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Собрание законодательства Российской Федерации от 13 апреля 1998 г., №15, ст. 1698).

дательства Российской Федерации об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия.

В целях оказания помощи заинтересованным организациям по подготовке и оформлению нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. №80 утверждены Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда.¹ В частности, названные методические рекомендации описывают содержание, порядок разработки и утверждения:

- правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, строительных и санитарных норм и правил, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству в части государственных нормативных требований охраны труда;
- межотраслевых и отраслевых правил по охране труда;
- межотраслевых и отраслевых типовых инструкций по охране труда;
- инструкций по охране труда для работников.²

В соответствии с ч. 2 ст. 211 Трудового кодекса РФ, государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Согласно ст. 212 Трудового кодекса РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. А именно, работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных 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;³

¹ Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003 г. №5.

² Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников осуществляется также в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке инструкций по охране труда (утв. Минтрудом РФ 13 мая 2004 г.) // Библиотека инженера по охране труда, 2005 г., №1-5, №7, №9, №11, 2006 г., №1.

³ Например, нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены постановлением Минтруда РФ от 4 июля 2003 г. №45 //

- 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;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;¹
- 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;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;²
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 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 дея-

Российская газета от 5 августа 2003 г. №154. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены постановлением Минтруда РФ от 18 декабря 1998 г. №51 (с изменениями от 29 октября 1999 г., 3 февраля 2004 г.) // Российская газета от 16 февраля 1999 г. №29.

¹ Положение о системе сертификации работ по охране труда в организациях, Правила сертификации работ по охране труда и Положение о знаке соответствия работ по охране труда в организациях утверждены Постановлением Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. №28 «О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях» // Российская газета. – 2002. – 13 авг. – №149-150.

² Необходимость и порядок проведения медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований (осуществляются за счет средств работодателя) устанавливается ст. 213 Трудового кодекса РФ. Кроме того, в соответствии с ч. 1 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).

тельности, 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;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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;
- 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;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;¹
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 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 ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

В соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ, медицинских осмотры (обследования) и психиатрических освидетельствования в обязательном порядке проводятся за счет средств работодателя, в частности в следующих случаях:

¹ Осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 3 авг. – №31. Ст. 3803. Страховые взносы уплачиваются страхователем (работодателем) в порядке и по тарифам, которые ежегодно устанавливаются федеральными законами. Например, Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. №235-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2007 год» // Российская газета. – 2006. – 23 дек. – №290.

№ п/п	Категория работников	Вид осмотров (обследований) и сроки их проведения	Цель проведения осмотров (обследований)
1.	Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта. ¹	1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования). 2. Внеочередные медицинские осмотры (обследования).	Для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.
2.	Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.	1. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (обследования). 2. Внеочередные медицинские осмотры (обследования).	В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.
3.	Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности.	Обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации. ²	

Согласно ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса РФ, в случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан (ст. 224 Трудового кодекса РФ):

- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;

¹ Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. №83 (с изменениями от 16 мая 2005 г.) // Российская газета. – 2004. – 16 сент. – №202.

² Правила прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности утверждены постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. №695 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 30 сент. – №39. Ст. 3796.

- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- проводить другие мероприятия.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения 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 (ч. 1 ст. 217 Трудового кодекса РФ). 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.

В соответствии с ч. 4 ст. 217 Трудового кодекса РФ, 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. По данному вопросу настоящее время, в частности, действуют:

1. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. №14.¹ В соответствии с названными рекомендациями, службу охраны труда рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы.

2. Рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 17 января 2001 г. №7.² В соответствии с названными рекомендациями, кабинет охраны труда и уголок охраны труда создаются в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний. При этом:

- создание кабинета охраны труда рекомендуется в организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работы по обеспечению безопасности труда;
- создание уголка охраны труда рекомендуется в организациях с численностью менее 100 работников и в структурных подразделениях организаций.

Помимо службы по охране труда (специалиста по охране труда), Трудовой кодекс РФ в ч. 1 ст. 218 предусматривает возможность создания по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа комитетов (комиссий) по охране труда.³ В состав указанных комитетов (комиссий) на паритетной основе входят:

¹ Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2000. №3.

² Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2001. №2.

³ Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. №413 «Об утверждении Типового

- представители работодателя;
- представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комитет (комиссия) по охране труда организует:

1. совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

2. проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок;

3. сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Обязанности работников в области охраны труда установлены в ст. 214 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;
- 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);
- 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В соответствии с ч. 1 ст. 319 Трудового кодекса РФ, каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;¹

положения о комитете (комиссии) по охране труда» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2006. №6.

¹ На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.¹

устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ч. 1 ст. 221 Трудового кодекса РФ). Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

¹ В соответствии со ст. 222 Трудового кодекса РФ, на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, а на работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №13 // Российская газета. – 2003. – 13 мая. – №88. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденный приказом Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. №126 // Российская газета. – 2003. – 7 мая. – №85. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №14 // Российская газета. – 2003. – 29 мая. – №102. При этом следует учитывать, что выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном

В соответствии с ч. 1 ст. 225 Трудового кодекса РФ, все работники, в том числе руководители организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В настоящее время действует Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29,¹ который разработан для обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей.

Примерная программа обучения по охране труда работников организаций утверждена Минтруда РФ 17 мая 2004 г.² В результате прохождения обучения по охране труда слушатели приобретают знания об основах охраны труда, основах управления охраной труда в организации, по специальным вопросам обеспечения требований охраны труда и безопасности производственной деятельности, о социальной защите пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. По окончании курса проводится проверка знаний требований охраны труда работников организаций и слушателям выдаются удостоверения установленного образца.

В соответствии с ч. 2 ст. 225 Трудового кодекса РФ, для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29, предусмотрены следующие виды инструктажа по охране труда:

1. Вводный инструктаж – проходят все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию работники и работники сторонних организаций, выполняющие работы на выделенном участке, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации. Данный инструктаж проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

2. Первичный инструктаж на рабочем месте – проводится руководителями структурных подразделений до начала самостоятельной работы:

- со всеми вновь принятыми в организацию работниками, включая работников, выполняющих работу на условиях трудового договора, заключенного на срок до двух месяцев или на период выполнения сезонных работ, в свободное от основной ра-

стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

¹ Российская газета. – 2003. – 22 февр. – №35.

² Справочник специалиста по охране труда. – 2004. – №9.

боты время (совместители), а также на дому (надомники) с использованием материалов, инструментов и механизмов, выделяемых работодателем или приобретаемых ими за свой счет;

- с работниками организации, переведенными в установленном порядке из другого структурного подразделения, либо работниками, которым поручается выполнение новой для них работы;
- с командированными работниками сторонних организаций, обучающимися образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящими производственную практику (практические занятия), и другими лицами, участвующими в производственной деятельности организации.

3. Повторный инструктаж – проходят не реже одного раза в шесть месяцев лица, с которыми проводится первичный инструктаж на рабочем месте.

4. Внеплановый инструктаж – проводится:

- при введении в действие новых или изменении законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда;
- при изменении технологических процессов, замене или модернизации оборудования, приспособлений, инструмента и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками требований охраны труда, если эти нарушения создали реальную угрозу наступления тяжких последствий (несчастный случай на производстве, авария и т.п.);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля;
- при перерывах в работе (для работ с вредными и (или) опасными условиями – более 30 календарных дней, а для остальных работ – более двух месяцев);
- по решению работодателя (или уполномоченного им лица).

5. Целевой инструктаж – проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.

13.3. Расследование и учет несчастных случаев

В соответствии с ч. 1 ст. 227 Трудового кодекса РФ, 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:

- работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
- студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;

- лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ;
- члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Критерии, в соответствии с которыми конкретное произошедшее событие квалифицируется как подлежащий расследованию и учету несчастный случай, содержатся в ч. 3 ст. 227 Трудового кодекса РФ. В частности, расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события при одновременном соблюдении двух условий:

1. В результате данных событий 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.

2. 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 на 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 другие);
- 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.

Согласно ст. 228 Трудового кодекса РФ, при несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:

1. немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
2. принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
3. 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);
4. немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом кодексе 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;
5. принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с главой 36 Трудового кодекса 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 форме¹:

1. в соответствующую государственную инспекцию труда;
2. в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
3. 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;
4. работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
5. 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;
6. в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).
7. в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии в соответствии с общим правилом, предусмотренным ч. 1 ст. 229 Трудового кодекса РФ, включаются:

1. специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя;
2. представители работодателя;

¹ Извещение направляется по форме (Форма 1), утверждённой постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // Российская газета. – 2002. – 18 дек. – №237.

3. представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников;

4. уполномоченный по охране труда.

В отдельных случаях состав комиссии также включаются иные лица. А именно:

1. 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 (ч. 2 ст. 229 Трудового кодекса РФ):

- государственный инспектор труда;
- представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию);
- представитель территориального объединения организаций профсоюзов;
- представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) – если расследуются указанные несчастные случаи с застрахованными.

2. при расследовании группового несчастного случая с числом погибших пять человек и более в состав комиссии также включаются (ч. 14 ст. 229 Трудового кодекса РФ):

- представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (Федеральная инспекция труда);
- представители общероссийского объединения профессиональных союзов.

В соответствии со ст. 229.1 Трудового кодекса РФ, установлены следующие сроки расследования несчастных случаев:

1. в течение 3-х дней проводится расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья;

2. в течение 15 дней проводится 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.

Если несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение 1-го месяца со дня поступления указанного заявления (ч. 2 ст. 229.1. Трудового кодекса РФ).

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 (ч. 3 ст. 229.1 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с ч. 3 ст. 229.2 Трудового кодекса РФ, материалы расследования несчастного случая включают:

1. приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

2. планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;

3. документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

4. выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
5. протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
6. экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
7. 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;
8. копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
9. 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;
10. другие документы по усмотрению комиссии.

На основании собранных материалов расследования комиссия, либо в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая (ч. 5 ст. 229.2 Трудового кодекса РФ):

- 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.

Следует учитывать, что в соответствии с ч. 6 ст. 229.2 Трудового кодекса РФ, по решению комиссии (либо в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях 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 правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

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 форме¹ в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей в состав Российской Федерации (ч. 1 ст. 230 Трудового кодекса РФ).

Необходимо отметить, что при групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно (ч. 2 ст. 230 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с ч. 3 ст. 230 Трудового кодекса РФ, в акте о несчастном случае на производстве должны быть:

- подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая;
- указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда;
- указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве (в случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью).

По завершении расследования и составлении акта о несчастном случае на производстве в соответствующем количестве экземпляров, каждый экземпляр акта утверждает работодателем (его представителем) и заверяется печатью, причем:

1. один экземпляр акта о несчастном случае на производстве в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве выдается:

- пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу);
- 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;

2. второй экземпляр акта о несчастном случае на производстве вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве;

3. при страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

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, составляется акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме² в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

¹ Акт составляется по формам (Форма Н-1 /Форма 2/ и Н-1ПС /Форма 3/ – акт о несчастном случае на производстве), утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // Российская газета. – 2002. – 18 дек. – №237.

² Акт составляется по форме (Форма 4 – акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)), утвержденной поста-

В соответствии со ст. 230.1 Трудового кодекса РФ, каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением комиссии (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.¹

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 (в предусмотренных Трудовым кодексом РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля соблюдения 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 (ч. 3 ст. 230.1 Трудового кодекса РФ).

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 несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

новлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // Российская газета. – 2002. – 18 дек. – №237.

¹ Сообщение составляется по форме (Форма 8 – сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах), утверждённой постановлением Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» // Российская газета. – 2002. – 18 дек. – №237.

13.4. Задания по теме 13:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать понятие охраны труда.
2. Заполнить таблицу:

№п/п	Категория работников	Вид медицинских осмотров (обследований) и сроки их проведения
1.	Работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта.	
2.	Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей.	
3.	Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности.	

3. Заполнить таблицу:

№п/п	Наименование инструктажа	Порядок и сроки проведения
1.	Вводный инструктаж	
2.	Первичный инструктаж на рабочем месте	
3.	Повторный инструктаж	
4.	Внеплановый инструктаж	
5.	Целевой инструктаж	

4. Схематично изобразить порядок расследования и учета несчастных случаев.

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие охраны труда и определение основных понятий, связанных с охраной труда.
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Требования охраны труда.
4. Организация охраны труда.
5. Расследование и учет несчастных случаев.

Тест по теме 13:

1. Вредный производственный фактор – это:

- а) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;
- б) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;
- в) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию или травме.

2. Опасный производственный фактор – это:

- а) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;
- б) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;
- в) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию или травме.

3. Безопасные условия труда – это:

- а) условия труда, при которых на работающих воздействуют либо только опасные, либо только вредные производственные факторы;
- б) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов;
- в) условия труда, при которых смертность работающих, на которых воздействуют опасные и (или) вредные производственные факторы, не превышает 70%;
- г) условия труда, при которых смертность работающих, на которых воздействуют опасные и (или) вредные производственные факторы, не превышает 50%;
- д) условия труда, при которых смертность работающих, на которых воздействуют опасные и (или) вредные производственные факторы, не превышает 30%.

4. Требования охраны труда:

- а) рекомендуются для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- б) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- в) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами только при осуществлении ими видов деятельности, связанных с повышенной опасностью.

5. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на:

- а) работников;
- б) работодателя;
- в) специализированные государственные органы.

6. Предусмотренные статьей 213 Трудового кодекса РФ предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования некоторых категорий работников осуществляются за счет средств:

- а) работников;
- б) работодателя;
- в) специализированных государственных органов.

ТЕМА 14

Защита трудовых прав и свобод

Цель изучения:

Усвоение способов защиты трудовых прав работников, в том числе анализ правового регулирования самозащиты работниками своих трудовых прав, основных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, а также осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Подтемы:

- 14.1. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников.
- 14.2. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
 - самозащита работниками трудовых прав;
 - защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
 - государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - судебная защита.
2. *уметь* определять правомерность проведения государственными инспекторами труда в каждом конкретном случае инспекционной проверки, а также возможности обжалования принимаемых государственными инспекторами труда решений;
3. *приобрести навыки* учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 14 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 14 Пособия;
3. *ответить* на вопросы теста к разделу 14 Пособия;
4. *акцентировать внимание* на том, что государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения 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 (ч. 3 ст. 360 Трудового кодекса РФ).

14.1. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников

В соответствии с ч. 1 ст. 352 Трудового кодекса РФ, каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Согласно ч. 2 ст. 352 Трудового кодекса РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Институт самозащиты предполагает осуществление защиты нарушенного права самостоятельно лицом, право которого нарушено. Трудовой кодекс РФ в качестве основного способа самозащиты работником своих прав называет отказ от выполнения работы. В частности, в соответствии с ч. 379 Трудового кодекса РФ, 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 Трудовым кодексом РФ 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 Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. А именно, в соответствии с ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ, 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.

Также к одной из форм самозащиты работником трудовых прав можно отнести использование положенных ему в соответствии с законодательством дней отдыха, в предоставлении которых работодатель отказал работнику. В пп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.) отражено, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 Трудового кодекса РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Оплата труда за время, в течение которого работник не выполнял работу, пользуясь своим правом на отказ от ее выполнения в порядке самозащиты, осуществляется по общему правилу как за простой не по вине работника (ст. 157 Трудового кодекса РФ). Однако в случае отказа от выполнения работы при незаконном переводе на другую работу работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула, исходя из заработной платы на том месте, с которого работник был незаконно переведен.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, в частности, осуществляется в следующих формах:

1. представление интересов работников в рамках социального партнерства;
2. контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
3. учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в частности:
 - при принятии работодателем локальных нормативных актов;
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

В соответствии с ч. 3 ст. 370 Трудового кодекса РФ, для осуществления контроля соблюдения 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. Профсоюзные инспектора 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 (ч. 4 ст. 370 Трудового кодекса РФ).

Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

В соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ, процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных выглядит следующим образом:

1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников (в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Согласно ст. 373 Трудового кодекса РФ, процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя выглядит следующим образом:

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.¹ Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

4. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

14.2. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет Федеральная инспекция труда (ч. 1 ст. 353 Трудового кодекса РФ).

Помимо Федеральной инспекции труда надзор и контроль в данной области осуществляют и иные органы. В частности, в соответствии с ч.ч. 2-4 ст. 353 Трудового кодекса РФ:

1. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

2. Внутриведомственный государственный контроль соблюдения 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

¹ В соответствии с ч. 5 ст. 373 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

3. 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 от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (с изменениями от 17 ноября 1995 г., 10 февраля, 19 ноября 1999 г., 2 января, 27 декабря 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 28 июня, 25 июля, 5 октября 2002 г., 30 июня 2003 г., 22 августа 2004 г., 15 июля, 4 ноября 2005 г., 2 марта, 5 июня, 24 июля 2007 г.).

Определение федеральной инспекции труда содержится в ч. ст. 354 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой *федеральная инспекция труда* – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).¹

Как следует из ч. 1 ст. 355 Трудового кодекса РФ, 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.²

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля соблюдения 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.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются (ч. 2 ст. 355 Трудового кодекса РФ):

- 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;

¹ В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. №156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» (с изменениями от 27 мая 2004 г., 28 сентября 2005 г., 22 сентября, 20 октября 2006 г., 2 апреля, 5 сентября, 2 ноября 2007 г.), Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции контроля и надзора в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

² Защита прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации государственного контроля (надзора) предусмотрена федеральным законом от 8 августа 2001 г. №134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» (с изменениями от 30 октября 2002 г., 10 января, 1 октября 2003 г., 22 августа 2004 г., 9 мая, 2 июля, 31 декабря 2005 г., 30 декабря 2006 г.) // Российская газета. – 2001. – 11 авг. – №156.

- 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.

В соответствии с возложенными на нее задачами *федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия* (ст. 356 Трудового кодекса РФ):

- осуществляет государственный надзор и контроль соблюдения работодателями 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 соблюдения 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, содержащих нормы трудового права;
- 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.

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда,¹ Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации.

В соответствии с ч. 2 ст. 360 Трудового кодекса РФ, государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения 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.

Следует обратить внимание, что 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 (ч. 3 ст. 360 Трудового кодекса РФ).

Однако для организаций Вооруженных Сил Российской Федерации, органов безопасности, органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, других правоохранительных органов, исправительных учреждений, организаций атомной и оборонной промышленности и т.п. установлен особый порядок проведения инспекционных проверок, который предусматривает (ч. 4 ст. 360 Трудового кодекса РФ):

- 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.

¹ Например, конвенция Международной Организации Труда №81 об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 19 июня 1947 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – 10 дек. – №50. Ст. 4650. Данная конвенция ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – 13 апреля – №15. Ст. 1698.

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.

Кроме того, 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, со-

державных нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд порядке в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем (ч. 2 ст. 357 Трудового кодекса РФ).

Порядок обжалования решений государственных инспекторов труда установлен в ст. 361 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей:

1. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- соответствующему руководителю по подчиненности,
- главному государственному инспектору труда Российской Федерации,
- в суд.

2. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

14.3. Задания по теме 14:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать определение самозащиты работниками трудовых прав и перечислить случаи, когда она допускается.
2. Схематично изобразить порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

План семинарского занятия по данной теме:

1. Общая характеристика способов защиты трудовых прав и свобод.
2. Самозащита работниками трудовых прав.
3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами в форме осуществления контроля соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.
4. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами в форме учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
5. Органы государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
6. Порядок осуществления государственными инспекторами труда надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Тест по теме 14:

1. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) судебная защита.

2. Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) административные инспекции труда профсоюзов;
- б) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- в) публичные инспекции труда профсоюзов;
- г) государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

3. Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) 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.

4. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:

- а) Счетная палата РФ;
- б) Федеральное казначейство;
- в) Министерство внутренних дел РФ;
- г) Федеральная инспекция труда;
- д) Министерство труда и социального развития РФ.

5. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:

- а) государственный инспектор труда Российской Федерации;
- б) старший государственный инспектор труда Российской Федерации;
- в) ведущий государственный инспектор труда Российской Федерации;
- г) главный государственный инспектор труда Российской Федерации;
- д) специальный государственный инспектор труда Российской Федерации.

6. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности:

- а) Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации;
- б) Советом Федерации Федерального собрания Российской Федерации;

- в) Правительством Российской Федерации;
- г) Президентом Российской Федерации;
- д) по итогам референдума Российской Федерации.

7. Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц).

8. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

- а) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;
- б) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;
- в) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;
- г) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 день до проверки;
- д) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

9. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в) только в суде;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

10. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности;
- б) в суде;
- в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;
- д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

ТЕМА 15

Трудовые споры и порядок их урегулирования

Цель изучения:

Усвоение понятия, сущности и классификации трудовых споров, а также анализ правового регулирования порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Подтемы:

15.1. Понятие и виды трудовых споров.

15.2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

15.3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Изучив данную тему, студент должен:

1. *знать*, что:

- индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- 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.

2. *уметь* определять в каждом конкретном случае вид трудового спора и соответствующие органы, уполномоченные рассматривать данный трудовой спор;
3. *приобрести навыки* документального оформления инициирования трудового спора, вынесения решения органом по рассмотрению трудовых споров и организации исполнения соответствующего решения.

При изучении данной темы необходимо:

1. *читать* раздел 15 Пособия;
2. *выполнить* задания к разделу 15 Пособия;
3. *ответить на вопросы* теста к разделу 15 Пособия;

4. *акцентировать внимание* на том, что Конституция РФ в п. 4. ст. 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

15.1. Понятие и виды трудовых споров

В процессе выполнения работниками трудовой функции между отдельным работником (коллективом работников) и работодателем могут возникать определенные разногласия (трудовые споры), в частности, связанные с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также установлением и/или изменением условий труда.

Конституция РФ в п. 4. ст. 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров подробно регламентирован в главах 60-61 Трудового кодекса РФ.

Трудовые споры в зависимости от субъектного состава их участников подразделяются на два вида:

1. Индивидуальные трудовые споры.
2. Коллективные трудовые споры.

Соответственно различаются органы, рассматривающие данные споры, а также порядок их рассмотрения и разрешения.

Определение индивидуального трудового спора содержится в ч. 1 ст. 381 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой *индивидуальный трудовой спор* – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Следует учитывать, что в соответствии с ч. 2 ст. 381 Трудового кодекса РФ индивидуальными трудовыми спорами признаются также споры:

- между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем;
- между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Легальное определение коллективного трудового спора содержится в ч. 1 ст. 398 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которой *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.

15.2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров

Согласно ч. 1 ст. 383 Трудового кодекса РФ, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации, а именно, – Гражданским процессуальным кодексом РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ¹ (с изменениями от 30 июня 2003 г., 7 июня, 28 июля, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 июля, 27 декабря 2005 г., 5 декабря 2006 г., 24 июля, 2, 18 октября, 4 декабря 2007 г.) (далее – «ГПК РФ»).

Следует учитывать, что особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами. Например:

1. Порядок рассмотрения индивидуальных служебных споров с участием государственных гражданских служащих установлен главой 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля, 1 декабря 2007 г., 29 марта 2008 г.).

2. В соответствии с п. 11 ст. 16 Федерального закона от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»² (с изменениями от 22 августа, 29, 31 декабря 2004 г., 24 октября 2005 г., 18 июля, 18 декабря 2006 г., 5 февраля, 26 апреля, 19 июля, 2 октября, 1 декабря 2007 г.), разногласия, возникающие между представителем работников должника и арбитражным управляющим и связанные с очередностью, составом и размером требований о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам, рассматриваются арбитражным судом в порядке, предусмотренном указанным законом. Но в то же время трудовые споры между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются соответствующими органами по рассмотрению данных трудовых споров. В ст. 382 Трудового кодекса РФ названы следующие органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров:

1. комиссии по трудовым спорам;
2. суды.

15.2.1. Рассмотрение трудовых споров комиссиями по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения (ч. 1 ст. 385 Трудового кодекса РФ).

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. При этом, представители:

- работодателя – назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем;

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 18 нояб. – №46. Ст. 4532.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – 28 окт. – №43. Ст. 4190.

- работников – избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Как следует из ч. 1 ст. 384 Трудового кодекса РФ, 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.

Структурно комиссия по трудовым спорам состоит из:

- председателя;
- заместителя председателя;
- секретаря;
- других членов комиссии.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем (ч. 4 ст. 384 Трудового кодекса РФ).

Если работодателем является юридическое лицо, то по решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях данной организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации, и могут рассматривать индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений (ч. 3 ст. 384 Трудового кодекса РФ).

Общий порядок рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам выглядит следующим образом:

1. Подача работником соответствующего заявления на рассмотрение его спора комиссией по трудовым спорам. В соответствии с ч. 1 ст. 386 Трудового кодекса РФ, работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

2. Непосредственное рассмотрение трудового спора по существу на заседании комиссии по трудовым спорам.¹ Данная комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы (ч. 4 ст. 387 Трудового кодекса РФ).

3. Принятие решения тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ч. 1 ст. 388 Трудового кодекса РФ).

4. Вручение работнику и работодателю или их представителям копий решения комиссии по трудовым спорам, подписанных председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, в течение трех дней со дня принятия соответствующего решения (ч. 3 ст. 388 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 388 Трудового кодекса РФ, в решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор

¹ Согласно ч. 5 ст. 387 Трудового кодекса РФ, заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

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.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд (ч. 1 ст. 390 Трудового кодекса РФ).

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование (ч. 1 ст. 389 Трудового кодекса РФ).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.¹ На основании данного удостоверения, предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, решение комиссии по трудовым спорам приводится в исполнение судебный приставом в принудительном порядке в соответствии с положениями Федерального закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (ч. 2 ст. 390 Трудового кодекса РФ).

15.2.2. Рассмотрение трудовых споров в судах

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 (ч. 1 ст. 391 Трудового кодекса РФ).

Существуют отдельные категории трудовых споров, которые рассматриваются исключительно в судах. Так, в соответствии с ч.ч. 2 и 3 ст. 391 Трудового кодекса РФ, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- по заявлению 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 нижеопла-

¹ Следует отметить, что согласно ч. 2 ст. 389 Трудового кодекса РФ, удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

чиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- по заявлению работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Трудовые споры, которые в соответствии с ч.ч. 2 и 3 ст. 391 Трудового кодекса РФ рассматриваются непосредственно в судах, по действующему гражданскому процессуальному законодательству могут рассматриваться мировыми судьями и районными судами. В частности, как гласит п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ, мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о разрешении коллективных трудовых споров.¹

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (ч. 1 ст. 71 Трудового кодекса РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23-24 ГПК РФ.

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора установлены ст. 392 Трудового кодекса РФ. Названная статья для работников предусматривает два срока:

- общий срок для индивидуальных трудовых споров (за исключением споров об увольнении) – в течение 3-х месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
- специальный срок по спорам об увольнении – в течение 1-го месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

¹ Трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 Трудового кодекса РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях. Кроме того, мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в заказанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются (абзацы 3 и 4 п. 1 Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.)).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 393 Трудового кодекса РФ, 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. Также согласно пп. 1 п. 1 ст. 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации¹, от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, а также мировыми судьями, освобождаются: истцы – по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий.

Сроки рассмотрения трудовых споров судами установлены ст. 154 ГПК РФ.² В частности:

- дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд;
- другие трудовые споры, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор³ (ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса РФ). При этом 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. Данная выплата является материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Следует учитывать, что в соответствии с ч. 3 ст. 394 Трудового кодекса РФ, орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (ч. 4 ст. 394 Трудового кодекса РФ). Но 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 (ч. 6 ст. 394 Трудового кодекса РФ).

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 2000. – 7 авг. – №32. Ст. 3340.

² В соответствии с п. 3 ст. 152 ГПК РФ, по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы установленных ГПК РФ сроков рассмотрения и разрешения дел.

³ Согласно п. 60 Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.), при невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с ликвидацией организации.

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 Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона¹ (ч. 5 ст. 394 Трудового кодекса РФ). 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 (ч. 8 ст. 394 Трудового кодекса РФ). Данная выплата является материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

В соответствии со ст. 396 Трудового кодекса РФ, 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. Данная выплата является материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Следует иметь в виду, что в Трудовом кодексе РФ установлено правило, ограничивающее обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора. В соответствии со ст. 397 Трудового кодекса РФ, указанные действия допускаются только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

15.3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров

Коллективные трудовые споры могут возникать в ходе выполнения коллективного договора, соглашения или в процессе осуществления коллективно-правового регулирования. Разногласия считаются коллективным трудовым спором только в том случае, если стороны сами не урегулировали данные разногласия. Соответственно, отправной точкой для начала коллективного трудового спора является выявление разногласий между сторонами, которые подлежат урегулированию. Начало коллективного трудового спора напрямую зависит от действий (или бездействия) работодателя.

А именно, в соответствии с ч. 3 ст. 398 Трудового кодекса РФ, днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или

¹ После признания увольнения незаконным, если 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 (ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ).

несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 Трудового кодекса своего решения.

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. В соответствии с ч. 8 ст. 401 Трудового кодекса РФ, 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.

Порядок разрешения коллективного трудового спора, в соответствии с ч. 1 ст. 401 Трудового кодекса РФ, состоит из следующих этапов:

1. рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
2. рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
3. рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией установлен в ст. 402 Трудового кодекса РФ.¹ Примирительная комиссия создается из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

В соответствии с ч. 6 ст. 402 Трудового кодекса РФ, 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 (ч. 7 ст. 402 Трудового кодекса РФ).

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника установлен в ст. 403 Трудового кодекса РФ.²

¹ Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией (в том числе образцы протокола заседания примирительной комиссии, протокола разногласий, а также памятка, содержащая некоторые правила поведения члена примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора) утверждены постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

² Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника (в том числе образцы протокола заседания представителей, протокола совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора, протокола разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора, а также памятка лицам, привлекаемым в качестве посредника к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров) утверждены постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

В соответствии с ч 1 ст. 403 Трудового кодекса РФ, после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. 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 (ч. 2 ст. 403 Трудового кодекса РФ).

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 (ч. 4 ст. 403 Трудового кодекса РФ).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже установлен в ст. 404 Трудового кодекса РФ.¹

Согласно ч. 1 ст. 404 Трудового кодекса 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.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

В соответствии с ч. 5 ст. 404 Трудового кодекса РФ, 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.

В случаях, когда в соответствии с ч.ч.1 и 2 ст. 413 Трудового кодекса 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

¹ Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (в том числе образцы протокола заседания представителей сторон коллективного трудового спора и органа, выполняющего функции Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, протокола заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками и работодателем, а также памятка лицам, привлекаемым в качестве трудовых арбитров к участию в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража) утверждены постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8.

арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ч. 7 ст. 404 Трудового кодекса РФ).

Согласно ч. 1 ст. 407 Трудового кодекса РФ, государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются:

1. федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;
2. 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 (ч. 2 ст. 407 Трудового кодекса РФ):

- 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.ч. 1 и 2 ст. 413 Трудового кодекса РФ 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 (ч. 3 ст. 407 Трудового кодекса РФ):

- производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, уведомительную регистрацию которых производит федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;
- содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Следует учитывать, что в соответствии со статьей 37 Конституции РФ, признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Как гласит ч. 4 ст. 398 Трудового кодекса РФ, *забастовка* – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки (за исключением случаев, когда в соответствии с ч.ч. 1 и 2 ст. 413 Трудового кодекса РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена) в следующих случаях:

1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.
2. Работодатель (его представители) или представители работодателей:
 - уклоняются от участия в примирительных процедурах,
 - не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора,
 - не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке (ч. 3 ст. 409 Трудового кодекса РФ). Следует отметить, что в соответствии с ч. 5 ст. 409 Трудового кодекса РФ, представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Случаи, когда в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена, приведены в ст. 413 Трудового кодекса РФ. Так, в соответствии с ч.ч. 1 и 2 указанной статьи:

1. Являются незаконными и не допускаются забастовки (ст. 55 Конституции РФ):

- 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;¹
- 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.

2. Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. В частности:

- В целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения (абзац 2 п. 1 ст. 52 Воздушного кодекса Российской Федерации от 19 марта 1997 г. №60-ФЗ² (с изменениями от 8 июля 1999 г., 22 августа, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 марта 2005 г., 18 июля, 30 декабря 2006 г.)).
- Не допускаются организация и проведение митингов, демонстраций, пикетирования, блокирования транспортных коммуникаций и других общественных мероприятий за пределами территорий ядерных установок и пунктов хранения, а также забастовок, если в результате этого может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей

¹ Запрет проведения забастовок в соответствующих случаях также предусмотрен в Федеральном конституционном законе от 30 мая 2001 г. №3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» (с изменениями от 30 июня 2003 г., 7 марта 2005 г.) // Российская газета. – 2001. – 2 июня. – №105 и в Федеральном конституционном законе. – 2002. – 30 янв. – №1-ФКЗ «О военном положении» // Российская газета. – 2002. – 2 фев. – №21.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 1997. – 24 марта. – №12. Ст. 1383.

среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц. Протесты против недопущения и запрещения указанных действий разрешаются в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации (ч. 2 ст. 39 Федерального закона от 21 ноября 1995 г. №170-ФЗ «Об использовании атомной энергии»¹ (с изменениями от 10 февраля 1997 г., 10 июля, 30 декабря 2001 г., 28 марта 2002 г., 11 ноября 2003 г., 22 августа 2004 г., 18 декабря 2006 г., 5 февраля 2007 г.)).

- Забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается (п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10 января 2003 г. №17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»² (с изменениями от 7 июля 2003 г.)).

Помимо вышеуказанных случаев, забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ч. 3 ст. 413 Трудового кодекса РФ). Кроме того, в соответствии с ч. 8 ст. 412 Трудового кодекса РФ, при необеспечении работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей выполнения в период проведения забастовки минимума необходимых работ (услуг), забастовка может быть признана незаконной.

Согласно ч. 4 ст. 413 Трудового кодекса 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 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.

Однако 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 (ч. 8 ст. 413 Трудового кодекса РФ).

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 (ч. 1 ст. 410 Трудового кодекса 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.

В решении об объявлении забастовки указываются:

1. перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

¹ Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – 27 нояб. – №48. Ст. 4552.

² Собрание законодательства Российской Федерации. – 2003. – 13 янв. – №2. Ст. 169.

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. предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

В соответствии с ч. 9 ст. 410 Трудового кодекса РФ, о начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за десять календарных дней. Следует отметить, что 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 (ч. 7 ст. 410 Трудового кодекса РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 411 Трудового кодекса РФ, забастовку возглавляет представительный орган работников.

- Порядок разработки и утверждения минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей установлен ст. 412 Трудового кодекса РФ. В соответствии с указанной статьей:
- 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.¹ 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, опре-

¹ 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.

деляется 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.¹ 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).

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 не позднее следующего дня после вручения копии решения суда о признании забастовки незаконной органу, возглавляющему забастовку. Так, 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. Кроме того, 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 (ч. 2 ст. 417 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со ст. 414 Трудового кодекса РФ, установлены следующие гарантии работникам в связи с проведением забастовки:

1. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 Трудового кодекса РФ.²

2. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

3. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

4. 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 Трудовым кодексом РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Необходимо обратить внимание, что в соответствии со ст. 415 Трудового кодекса 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.

¹ В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

² Когда работник не прекращает забастовку на следующий день после вручения копии решения суда о признании забастовки незаконной органу, возглавляющему забастовку.

15.4. Задания по теме 15:

Для проверки знаний по данной теме необходимо:

1. Дать определение индивидуального трудового спора и коллективного трудового спора, указав основные отличия между ними.
2. Составить схему органов по рассмотрению трудовых споров с указанием сроков для обращения в указанные органы, а также сроков разрешения трудовых споров.
3. Дать определение забастовки. Перечислить случаи, когда забастовка не допускается (может быть признана незаконной).

План семинарского занятия по данной теме:

1. Понятие индивидуального трудового спора. Понятие коллективного трудового спора.
2. Органы по рассмотрению трудовых споров.
3. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
5. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку.

Тест по теме 15:

1. Индивидуальный трудовой спор – это:

- а) 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;
- б) 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.

2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

- а) только комиссиями по трудовым спорам;
- б) только специализированными некоммерческими организациями;
- в) только судами;
- г) комиссиями по трудовым спорам и судами;
- д) комиссиями по трудовым спорам, специализированными некоммерческими организациями и судами.

3. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

- а) работников (представительного органа работников) и/или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- б) только работников (представительного органа работников);
- в) только работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- г) органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.

4. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в 10-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в 15-тидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в 2-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- д) в 3-х месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

5. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

- а) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;
- б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
- в) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
- г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;
- д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.

6. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):

- а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;
- б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;
- в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;
- г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

7. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

- а) в течение 10-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- д) в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

8. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:

- а) в течение 10-ти дней со дня со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

- в) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

9. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:

- а) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
- б) в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- в) в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- г) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- д) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба.

10. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

- а) немедленному исполнению;
- б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;
- в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
- г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;
- д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.

11. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:

- а) выносит определение о наложении на работодателя штрафа;
- б) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ;
- в) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

12. Коллективный трудовой спор – это:

- а) 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;
- б) 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 работода-

теля учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

13. Забастовка – это:

- а) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- г) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

14. Представители работодателя:

- а) вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- б) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- в) вправе организовывать забастовку, но не в праве и принимать в ней участие;
- г) не вправе организовывать забастовку, но в праве принимать в ней участие.

15. Локаут – это:

- а) форма забастовки, связанная с полной остановкой деятельности работодателя;
- б) форма забастовки, связанная с привлечением в число бастующих всех работников соответствующей отрасли;
- в) привлечение работников к дисциплинарной ответственности в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;
- г) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Вопросы к экзамену

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и принципы трудового права

1.1. Понятие предмет, метод и система трудового права как отрасли российского права.

1.2. Общая характеристика принципов трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

2.1. Понятие источников трудового права и их виды.

Тема 3. Трудовое правоотношение

3.1. Понятие и содержание трудового правоотношения, признаки трудового правоотношения.

3.2. Основания возникновения трудового правоотношения.

3.3. Стороны трудового правоотношения, их права и обязанности.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

4.1. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы и стороны.

4.2. Уровни и органы социального партнерства в сфере труда.

4.3. Порядок ведения коллективных переговоров.

4.4. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды, содержание и порядок заключения.

4.5. Коллективный договор: понятие, содержание и порядок заключения.

Тема 5. Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд

5.1. Понятие занятости и граждане, считающиеся занятыми. Система государственных органов содействия занятости.

5.2. Понятие безработного. Порядок признания гражданина безработным.

5.3. Содействие в трудоустройстве безработных граждан. Понятие подходящей работы.

5.4. Порядок назначения и выплаты пособия по безработице.

Тема 6. Трудовой договор

6.1. Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров.

6.2. Содержание трудового договора.

6.3. Стороны трудового договора.

6.4. Общий порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при приеме на работу.

6.5. Отказ в приеме на работу.

6.6. Испытание при приеме на работу.

6.7. Аннулирование трудового договора.

6.8. Понятие и виды переводов на другую работу.

6.9. Перевод работника на другую постоянную работу.

6.10. Временный перевод работника на другую работу.

6.11. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

6.12. Трудовые отношения при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

6.13. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

6.14. Понятие прекращения трудового договора. Общая классификация оснований прекращения трудового договора.

6.15. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

6.16. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

6.17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

6.18. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Тема 7. Рабочее время

7.1. Понятие рабочего времени и его виды.

7.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

7.3. Неполное рабочее время.

7.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

7.5. Особенности рабочего времени при работе по совместительству.

7.6. Работа в ночное время.

7.7. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

7.8. Сменная работа.

7.9. Разделение рабочего дня на части.

7.10. Суммированный учет рабочего времени.

Тема 8. Время отдыха

8.1. Понятие и виды времени отдыха.

8.2. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

8.3. Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) и нерабочие праздничные дни.

8.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: понятие и порядок предоставления.

8.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды и порядок предоставления.

8.6. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 9. Заработная плата

9.1. Понятие и структура заработной платы. Минимальный размер оплаты труда.

9.2. Порядок установления, сроки и место выплаты заработной платы.

9.3. Тарифные системы оплаты труда. Единая тарифная сетка.

9.4. Удержания, производимые работодателем из заработной платы работника. Ограничение размера удержаний при каждой выплате заработной платы.

9.5. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

9.6. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

9.7. Особенности оплаты труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.8. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

9.9. 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.

9.10. Оплата сверхурочной работы.

9.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.12. Оплата труда в ночное время.

9.13. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей.

9.14. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком.

9.15. Оплата времени простоя.

Тема 10. Гарантии и компенсации

10.1. Гарантии и компенсации: понятие и порядок предоставления.

Тема 11. Дисциплина труда

11.1. Дисциплина труда: понятие и меры обеспечения ее соблюдения.

11.2. Правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине.

11.3. Виды и порядок применения к работникам мер поощрения.

11.4. Виды и порядок применения к работникам дисциплинарных взысканий.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

12.1. Понятие и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

12.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

12.3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

12.4. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

12.5. Возмещение морального вреда, причиненного работнику работодателем.

12.6. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работников.

12.7. Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.

12.8. Порядок определения размера причиненного работником работодателю ущерба и порядок взыскания ущерба с работника.

Тема 13. Охрана труда

13.1. Общая характеристика законодательства об охране труда.

13.2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 14. Защита трудовых прав и свобод

14.1. Общая характеристика способов защиты трудовых прав работников. Самозащита работниками трудовых прав.

14.2. Основные формы защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

14.3. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 15. Трудовые споры и порядок их урегулирования

15.1. Понятие и виды трудовых споров. Органы по рассмотрению трудовых споров.

15.2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

15.3. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

15.4. Понятие забастовки. Реализация права на забастовку. Признание забастовки недействительной.

Методические рекомендации по выполнению курсовых работ

1. Общие сведения о курсовой работе

Курсовая работа является важным этапом подготовки студента как будущего специалиста и представляет собой один из видов самостоятельной работы студента. Выполнение студентом курсовой работы по дисциплине «Трудовое право РФ» способствует более углубленному изучению дисциплины и позволяет:

- выработать навыки по проведению анализа нормативных правовых актов в области трудовых отношений и иных связанных с ними отношений с выявлением основных проблем правового регулирования;
- сформировать научное мировоззрение и развить способности логично и аргументировано излагать свои мысли, а также приобрести навыки по оформлению полученных результатов самостоятельно проведенного исследования.

Подготовка курсовой работы включает в себя следующие основные этапы:

1. выбор темы исследования и формирование представления об актуальности (выбранная тема согласовывается с научным руководителем);
2. формулирование цели и задач исследования (задачи формулируются путем декомпозиции намеченной цели исследования), определение общей структуры работы;
3. составление библиографии и ознакомление с относящимися к теме работы нормативными правовыми актами, документами судебной практики, монографиями, учебными пособиями, материалами периодической печати и ресурсами сети Интернет;
4. обработка и анализ полученной информации, написание основной части работы;
5. формулировка выводов и результатов исследования, написание введения и заключения, оформление работы в соответствии с установленными требованиями;
6. защита курсовой работы.

2. Выбор темы курсовой работы

При выборе темы курсовой работы следует руководствоваться своим интересом к проблеме, ее актуальностью, практической значимостью, возможностью получения необходимых фактических данных и информации, наличием судебной практики и научно-практической литературы.

Необходимо выбирать тему курсовой работы с учетом будущей темы выпускной квалификационной работы, с целью возможности последующего использования материалов исследования, проведенного в рамках курсовой работы. При выборе темы курсовой работы и уточнении ее формулировки следует проконсультироваться с научным руководителем.

В качестве примера рекомендуются следующие ориентировочные темы курсовых работ (проектов):

1. Сравнительная характеристика трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера.
2. Система источников трудового права: понятие и классификация.
3. Особенности правового статуса работодателя как субъекта трудовых отношений.
4. Разработка и заключение коллективного договора на примере работодателя –

-
5. Трудовой договор: понятие, значение и содержание.

6. Особенности правового регулирования прекращения трудового договора.
7. Правовое регулирование дисциплины труда: теория и практика.
8. Особенности материальной ответственности работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя.
9. Правовое регулирование ответственности работодателя перед работниками.
10. Особенности правового положения работников _____
(указать категорию работников) по законодательству Российской Федерации.

3. Содержание и структура курсовой работы

Курсовая работа состоит из следующих основных обязательных элементов:

1. титульный лист;
2. содержание (с выделением глав, параграфов и указанием номеров страниц);
3. введение;
4. основная часть (обычно две или три главы с выделением параграфов);
5. заключение;
6. список использованных источников;
7. приложения (при необходимости).

Объем курсовой работы без учета приложений не должен превышать 25 страниц текста, набранного на компьютере, включая таблицы и рисунки. Объем приложений не ограничивается.

Во введении дается общая характеристика курсовой работы: обоснование актуальности выбранной темы, цели, задачи, практическая значимость. Кроме того, во введении рекомендуется охарактеризовать объект и предмет исследования, рассмотреть степень изученности рассматриваемого вопроса в литературе, состояние нормативно-правовой базы и т.п. Рекомендуемый объем введения: 1-2 страницы.

Рекомендуемый объем основной части курсовой работы составляет 50-60% от общего объема курсовой работы.

Заключение должно содержать общие выводы по курсовой работе: обобщенное изложение основных проблем и рекомендаций по их решению (в том числе предложения по возможному совершенствованию нормативно-правовой базы), авторскую оценку работы с точки зрения решения задач, поставленных в курсовой работе. Могут быть указаны перспективы дальнейшей разработки темы.

Список использованных источников состоит из нескольких разделов, включающих в себя нормативно-правовые акты, специальную научную и учебную литературу, материалы судебной практики, ссылки на ресурсы Интернет и другие использованные материалы. Библиография должна быть организована в соответствии с едиными требованиями библиографического описания произведений печати. Нормативно-правовые акты в списке располагаются в иерархическом порядке в зависимости от юридической силы с указанием источников их официального опубликования. Специальная научная и учебная литература оформляется в алфавитном порядке. В описании статей обязательно указываются названия источника, где они опубликованы, год, номер и страница. Библиография, как правило, включает в себя не менее 10-20 источников.

Приложения помещают после списка использованных нормативно-правовых актов и научной литературы в порядке их упоминания в тексте. Каждое приложение следует начинать с нового листа, в правом верхнем углу которого пишется слово «Приложение» и номер, обозначены арабской цифрой (без знака «№»).

4. Основные требования по оформлению курсовой работы

Курсовая работа должна быть оформлена с расположением текста на одной стороне листа бумаги **формата А4**. Допускается представлять таблицы и иллюстрации на листах бумаги формата не более А3. Текст следует печатать через **1,5 интервала** (шрифт: Times New Roman, кегль – 14), соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм; правое – 10 мм; верхнее – 15 мм; нижнее 20 мм.

Все страницы курсовой работы обязательно должны быть **пронумерованы**. Нумерация страниц проставляется начиная со второго листа (лист с содержанием) и заканчивая последним. На втором листе ставится порядковый номер «2». Номера страниц проставляются внизу страницы справа.

Название каждой главы и параграфа в тексте работы следует выделять более крупным шрифтом, чем весь остальной текст. Каждая глава (равно как и введение, заключение и библиография) начинается с новой страницы, параграфы (подразделы) располагаются друг за другом.

В тексте курсовой работы рекомендуется чаще применять красную строку, выделяя законченную мысль в самостоятельный абзац.

Слишком много цитат в работе приводить не следует, цитирование используется как прием аргументации. Однако на все использованные цитаты должны быть приведены ссылки на первоисточник. В случае необходимости можно излагать чужие мысли своими словами, но и в этом варианте надо делать ссылку на первоисточник.

Ссылку на первоисточник делается внизу той страницы, где заканчивается цитата или изложение чужой мысли, в виде сноски. При этом указываются фамилия, инициалы автора, название работы, издательство, место и год издания, страница.

Излагать материал в курсовой работе следует четко, ясно, применяя принятую научную терминологию, избегая повторений и общеизвестных положений, имеющих в учебниках и учебных пособиях. Пояснять надо только малоизвестные или разноречивые понятия, делая ссылку на авторов, высказывающих разные мнения по одному и тому же вопросу.

В библиографический список включаются источники, с которыми студент ознакомился при подготовке работы, а не только те, на которые имеются ссылки в тексте.

5. Научный руководитель курсовой работы

Научный руководитель назначается студенту для оказания помощи в подготовке курсовой работы и последующей оценки ее выполнения. Однако научный руководитель не является редактором курсовой работы, а также не участвует непосредственно в написании курсовой работы. Студент подготавливает курсовую работу самостоятельно, а научный руководитель выступает в роли консультанта, который дает студенту по его просьбе советы, связанные с:

1. выбором и формулировкой темы курсовой работы;
2. составлением библиографического списка;
3. корректировкой плана работы (содержание);
4. оформлением работы.

По завершении подготовки текста курсовой работы студент представляет ее для проверки научному руководителю. По результатам рассмотрения данной работы научный руководитель представляет студенту отзыв, в котором характеризует качество вы-

полнения работы, отмечает положительные стороны и недостатки, которые необходимо устранить в тексте (или при защите курсовой работы).

6. Защита курсовой работы

На защиту курсовая работа представляется студентом в сброшюрованном виде (например, в папке – скоросшивателе и т.п.).

Защита курсовой работы осуществляется с помощью специально подготовленного доклада, в котором освещается актуальность темы курсовой работы, методы и способы исследования данной темы, предмет и результаты изучения, основные выводы и предложения (в том числе конкретные предложения по изменению и/или дополнению действующего законодательства).

Доклад оформляется в виде презентации (не более 10 слайдов). Распечатанный вариант доклада прикладывается к курсовой работе.

Толковый словарь

**Аннулирование
трудового договора**

- признание трудового договора незаключенным по решению работодателя, если работник не приступил к работе в день начала работы.

**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.

**Базовый оклад (базовый
должностной оклад),
базовая ставка
заработной платы**

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

**Безопасные условия
труда**

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

Безработные

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

Вахтовый метод

- особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

**Вредный производствен-
ный фактор**

- производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Время отдыха

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

Гарантии

- средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Генеральное соглашение

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

**Государственная
экспертиза условий труда**

- оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

День начала коллективного трудового спора	– день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 Трудового кодекса РФ своего решения.
Дисциплина труда	– обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
Договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности	– договоры о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.
Забастовка	– временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.
Занятость	– это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.
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).
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	– может быть предусмотрено при заключении трудового договора по соглашению сторон в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.
Квалификационный разряд	– величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.
Коллективная (бригадная) материальная ответственность	может вводиться при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.
Коллективный договор	– правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками 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.
Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений	образуются по решению сторон социального партнерства в сфере труда на равноправной основе из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля их выполнения на всех уровнях.
Компенсации	– денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.
Локальные нормативные акты	– нормативные акты, содержащие нормы трудового права и принимаемые работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Локаут	– увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
Межрегиональное (отраслевое, межотраслевое) объединение работодателей	– объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территориях не менее двух субъектов Российской Федерации.
Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов	– добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации.
Межрегиональное соглашение	– устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.
Межрегиональный профсоюз	– добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации.
Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)	– устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.
Надомники	– 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.
Ненормированный рабочий день	– особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.
Несчастный случай на производстве	– событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Федеральным законом «Об обяза-

	тельном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.
Нормальная продолжительность рабочего времени	– не может превышать 40 часов в неделю.
Нормы труда	нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.
Ночное время	– время с 22 часов до 6 часов.
Обработка персональных данных работника	получение, хранение, комбинирование, передача или – любое другое использование персональных данных работника.
Общероссийский профсоюз	добровольное объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.
Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов	добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации.
Общероссийское объединение работодателей	объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации.
Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей	объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности, которые в совокупности осуществляют свою – деятельность на территориях более половины субъектов Российской Федерации и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины работников отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности.

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.
Оклад (должностной оклад)	фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Опасный производственный фактор	производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.
Особенности регулирования труда	нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.
Отраслевое (межотраслевое) соглашение	устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.
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.
Первичная профсоюзная организация	добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.
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.
Персональные данные работника	информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

Подходящая работа	– 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.
Полная материальная ответственность работника	– состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
Правила внутреннего трудового распорядка	– 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 работодателя организации.
Примирительные процедуры	– рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
Принудительный труд	– выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. – К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: • нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; • возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности, необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

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.
Профессиональная трудоспособность	– способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества.
Профессиональное заболевание	хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного – (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.
Профессиональный риск	вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» случаях.
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.
Профсоюзный орган	орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.
Профсоюзный представитель	профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного – органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа.
Прямой действительный ущерб, причиненный работником работодателю	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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.
Работник	– физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатели – индивидуальные предприниматели

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.

Работодатели – физические лица

См. «Работодатели – индивидуальные предприниматели» и «Работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями».

Работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями

физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Работодатель

физическое лицо либо 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.

Рабочее время

время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации 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.

Региональное объединение работодателей

объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными отраслевыми, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта Российской Федерации.

Региональное отраслевое объединение работодателей

объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта Российской Федерации.

Региональное соглашение

устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Руководитель организации	физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.
Сверхурочная работа	– работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
Сезонные работы	– работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.
Сертификат соответствия организации работ по охране труда	– документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.
Служебная командировка	– поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.
Сменная работа	– работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.
Совместительство	– выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.
Соглашение	– правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Социальное партнерство в сфере труда	– система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
Средства индивидуальной и коллективной защиты работников	– технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.
Степень утраты профессиональной трудоспособности	– выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.
Стороны социального партнерства	– работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.
Тарификация работ	– отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.
Тарифная сетка	– совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.
Тарифная ставка	– фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
Тарифные системы оплаты труда	– системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.
Тарифный разряд	– величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.
Территориальная организация профсоюза	– добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района.
Территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов	– добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района.

Территориальное объединение работодателей	– объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их территориальными отраслевыми объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.
Территориальное отраслевое объединение работодателей	– объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.
Территориальное соглашение	– устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.
Требования охраны труда	– государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.
Трудовая книжка	– основной документ о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
Трудовая функция	– работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.
Трудовой договор	– соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
Трудовые отношения	– отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Условия труда	совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.
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).
Член профсоюза	лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

Список рекомендуемой литературы

Основная:

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля 2008 г.).
3. Комментарии официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Инфра-М, 2007.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный): новая редакция. / Смирнов О.В., Буянова М.О., Костян И.А. КноРус, 2007.
5. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. ООО «ТК Велби» Гусова К.Н., Буянова М.О. 2007.
6. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник. – ООО «ТК Велби», ООО «Издательство Проспект». 2005.
7. Трудовое право России: учебник. Под ред. Куренного А.М. – МГУ, 2006.
8. Трудовое право. Учебник для вузов. / Под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.

Ресурсы сети интернет (ко всем темам):

1. <http://www.rg.ru> – Российская газета
2. <http://www.garant.ru> – Справочно-правовая система Гарант
3. <http://www.consultant.ru> – Справочно-правовая система Консультант+
4. <http://www.ilo.org> – Международная организация труда
5. <http://www.gov.ru> – Сервер органов государственной власти России
6. <http://www.labor.ru> – Московская служба занятости
7. <http://niiot.ru> – Научно-исследовательский институт охраны труда
8. <http://www.trud.org> – Профсоюзы России в интернете
9. <http://www.fnpr.org.ru> – Федерация независимых профсоюзов России
10. <http://www.vkt.org.ru> – Всероссийская конфедерация труда
11. <http://www.chelt.ru> – Журнал «Человек и труд»
12. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home – Трудовое законодательство стран-участниц Международной организации труда
13. <http://www.government.ru> – Правительство России
14. <http://www.mzsrff.ru> – Министерство здравоохранения и социального развития РФ

Дополнительная (ко всем темам):

1. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями от 28 декабря 2006 г.).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. №8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

5. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под общ. ред. Карповича В.Д. – М.: Юрайт-М; Новая Правовая культура, 2002.
6. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: ЭКСМО, 2006.
7. Вольдман Ю.Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: пробелы, упущения, противоречия, ошибки // Гражданин и право. – 2002. – №5.
8. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. СПб. 2000.

Дополнительная (к отдельным темам):

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и принципы трудового права

1. Конвенция Международной Организации Труда №105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.).
2. Конвенция Международной Организации Труда №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (Женева, 29 июня 1951 г.).
3. Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19 июня 1998 г.).
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп. от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.).
5. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изменениями от 30 июня, 11 ноября 2003 г., 22 августа, 2 ноября 2004 г., 18 июля, 29 декабря 2006 г., 6 января, 1, 4 декабря 2007 г.).
6. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. №681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации».
7. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. №755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу».
8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ, МВД РФ и Минэкономразвития РФ от 16 февраля 2006 г. №94/91/37 «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденной Правительством Российской Федерации на 2006 год квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» (с изменениями от 14 ноября 2006 г.).
9. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 11 ноября 1999 года №А19-5154/99-8-Ф02-1916/99-С2. Суд правомерно прекратил производство по делу за не подведомственностью, т.к. объединенный профсоюзный комитет ЗАО не доказал, что он зарегистрирован в качестве юридического лица в органах юстиции на основании ст.8 ФЗ «О профсоюзах и их правах и гарантиях деятельности».
10. Архипов В.В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора // Законодательство и экономика. –2003. – №4.
11. Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. –2003. – №11.
12. Ершов В.В. Актуальные проблемы применения трудового права // эж-Юрист. – 2004. – №14.

13. Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы // Журнал российского права. – 2004. – №6, 7.

Тема 2. Источники трудового права

1. Устав Международной Организации Труда, измененный на конференции МОТ в Монреале в октябре 1946 года и вошедший в силу в 1948 году (с изменениями от 22 июня 1962 г., 4 июня 1986 г.).
2. Конвенция ООН от 21 ноября 1947 г. о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений.
3. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Международной организацией труда о Бюро Международной организации труда в Москве (Москва, 5 сентября 1997 г.).
4. Распоряжение Правительства РФ от 29 июля 2004 г. №1014-р О назначении представителя Правительства РФ в Административном совете Международной организации труда.
5. Федеральный закон от 14 июня 1994 г. №5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» (с изменениями от 22 октября 1999 г.).
6. Указ Президента РФ от 23 мая 1996 г. №763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (с изменениями от 16 мая 1997 г., 13 августа 1998 г., 28 июня 2005 г.).
7. Бочарникова М.А. Противоречия в трудовом законодательстве Российской Федерации и субъектов РФ // Журнал российского права. – 2004. – №4. 2004 г.
8. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992.
9. Конвенции и рекомендации МОТ, принятые в 1919–1990 гг. – В 2-х т. Женева, 1991.
10. Лебедев В. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. – 2002. – №8.
11. Васецкий Н.А., Краснов Ю.К. Российское законодательство на современном этапе. Государственная Дума в формировании правового пространства России (1994–2003). – Издание Государственной Думы РФ. – М., 2003.
12. Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства // Журнал российского права. – 2002. №8.
13. Савин В.А. Если нет российской трудовой нормы – действует международная // Кадровое дело. – 2003. №4.
14. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения // Адвокат. 2003. – №4.

Тема 3. Трудовое правоотношение

1. Крапивин О.М., Власов В.И. Работодатель: Права и обязанности. – Норма, 2004.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

1. Конвенция Международной Организации Труда №154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г.).
2. Конвенция Международной Организации Труда №135 о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (Женева, 2 июня 1971 г.).

3. Конвенция Международной Организаций Труда №98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (Женева, 1 июля 1949 г.).
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.).
5. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (с изменениями от 5 декабря 2005 г., 1 декабря 2007 г.).
6. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
7. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 15 апреля 2005 г. №240 «Об организации уведомительной регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства».
8. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы (г. Москва, 28 декабря 2007 г.).
9. Федеральное отраслевое соглашение по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2006–2008 годы.
10. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2006–2008 годы.
11. Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2005–2007 годы от 24 декабря 2004 г.
12. Макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения, разработанный 09 октября 2003 г. Министерством труда и социального развития РФ.
13. Положение о Регистре соглашений и коллективных договоров (утв. постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №68).
14. Макет коллективного договора, разработанный 06 ноября 2003 г. Министерством труда и социального развития РФ в соответствии с решением коллегии Минтруда России от 20 марта 2002 г.
15. Силин А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в Российской Федерации // Законодательство. –2000.– №8.
16. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М.: Вердикт, 2001.

Тема 5. Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд

1. Конвенция Международной Организации Труда №44 о пособиях лицам, являющимся безработными по не зависящим от них обстоятельствам (Женева, 4 июня 1934 г.).
2. Рекомендация Международной организации труда от 9 июля 1964 г. №122 о политике в области занятости.
3. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.).
4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля

- 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября, 1 декабря 2007 г., 1 марта 2008 г.).
5. Постановление Правительства РФ от 23 марта 2008 г. №194 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2008 год».
 6. Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2006 г. №831 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2007 год».
 7. Постановление Правительства РФ от 17 января 2006 г. №12 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2006 год».
 8. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (с изменениями от 5 сентября 2007 г.).
 9. Постановление Правительства РФ от 2 июля 2007 г. №422 «О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения».
 10. Порядок регистрации безработных граждан (утв. постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. №458) (с изменениями от 9 июля, 5 ноября 1999 г. 1 февраля 2005 г., 14 декабря 2006 г.).
 11. Правила отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда (утв. постановлением Правительства РФ от 21 ноября 2000 г. №875).
 12. Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. №99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
 13. Закон г. Москвы от 15 мая 2002 г. №23 «О прожиточном минимуме в городе Москве» (с изменениями от 17 мая 2006 г.).
 14. Постановление Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. №62 «Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для определения размера пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости».
 15. Административный регламент Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2006 г. №513).
 16. Власов В. Постатейный комментарий к Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Система ГАРАНТ, 2001.

Тема 6. Трудовой договор

1. Конвенция Международной Организации Труда №138 о минимальном возрасте для приема на работу (Женева, 26 июня 1973 г.).
2. Конвенции Международной Организации Труда №29 1930 года о принудительном или обязательном труде (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4.06.1956 г.).
3. Закон РФ от 10 июля 1992 г. №3266-1 «Об образовании» (с изменениями от 24 декабря 1993 г., 13 января 1996 г., 16 ноября 1997 г., 20 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 13 февраля, 21 марта, 25 июня, 25 июля, 24 декабря 2002 г., 10 января, 7 июля, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 30 июня, 20 июля, 22 августа, 29 де-

- кабря 2004 г., 9 мая, 18, 21 июля, 31 декабря 2005 г., 16 марта, 6 июля, 3 ноября, 5, 28, 29 декабря 2006 г., 6 января, 5, 9 февраля, 20 апреля, 26, 30 июня, 21 июля, 18, 24 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля 2008 г.).
4. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. №77-ФЗ «О ведомственной охране» (с изменениями от 15 июня 2006 г., 1 декабря 2007 г.).
 5. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.).
 6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г., 30 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г.).
 7. Федеральный закон от 30 марта 1995 г. №38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» (с изменениями от 12 августа 1996 г., 9 января 1997 г., 7 августа 2000 г., 22 августа 2004 г., 18 октября 2007 г.).
 8. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля, 1 декабря 2007 г., 29 марта 2008 г.).
 9. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изменениями от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г., 2 марта 2007 г.).
 10. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изменениями от 23 июня, 8, 23 декабря 2003 г., 2 ноября 2004 г., 2 июля 2005 г., 5 февраля, 19 июля, 1 декабря 2007 г.).
 11. Федеральный закон от 21 декабря 2001 г. №178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с изменениями от 27 февраля 2003 г., 9 мая, 18 июня, 18 июля, 26, 31 декабря 2005 г., 5 января, 17 апреля, 27 июля, 19 декабря 2006 г., 5 февраля, 26 апреля, 10 мая, 24 июля, 8 ноября 2007 г.).
 12. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г., 18 октября, 1 ноября, 1 декабря 2007 г., 1 марта 2008 г.).
 13. Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 г. №5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» (с изменениями от 2 ноября 2004 г., 18 июля 2006 г.).
 14. Закон Российской Федерации от 9 июня 1993 г. №5142-I «О донорстве крови и ее компонентов» (с изменениями от 4 мая 2000 г., 16 апреля 2001 г., 24 декабря 2002 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.).
 15. Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. №5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями от 6 октября 1997 г., 30 июня, 11 ноября 2003 г., 29 июня, 22 августа 2004 г., 1 декабря 2007 г.).
 16. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями от 15 июля 1992 г., 24 декабря 1993 г., 27 января 1995 г., 20 апреля 1996 г., 21 июля 1998 г., 30 апреля, 17 июля, 20 ноября

- 1999 г., 7 августа 2000 г., 29 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 10 января 2003 г., 22 августа 2004 г., 31 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.).
17. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. №5487-1 (с изменениями от 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря 2000 г., 10 января, 27 февраля, 30 июня 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 7 марта, 21, 31 декабря 2005 г., 2 февраля, 29 декабря 2006 г., 24 июля, 18 октября 2007 г.).
 18. Указ Президента РФ от 5 ноября 1992 г. №1335 «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» (с изменениями от 5 августа 1995 г., 5 октября 2002 г.).
 19. Постановление Правительства РФ от 27 октября 2003 г. №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.).
 20. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изменениями от 20 июня 2001 г.).
 21. Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утверждены постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225) (с изменениями от 6 февраля 2004 г., 1 марта 2008 г.).
 22. Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением СМ РФ от 5 февраля 1993 г. №99).
 23. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. №69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек». Приложение 1. Инструкция по заполнению трудовых книжек.
 24. Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. №7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
 25. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. №83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями от 16 мая 2005 г.).
 26. Санитарные правила и нормы СанПиН 2.4.6.664-97 «Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 4 апреля 1997 г. №5).
 27. Приказ Минэкономразвития РФ от 2 марта 2005 г. №49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».
 28. Костян И.А. Прекращение трудового договора. М., 2004.
 29. Никольский В.А. К вопросу об институте аннулирования трудового договора по законодательству Российской Федерации // Право и закон в гражданском обществе и государстве: Доклады и сообщения VI международной научно-практической конференции МЭСИ, 19 мая 2006 г.
 30. Ситникова Е.Г. Недействительные трудовые договоры // Кадровое дело. –2003. – №1.

Тема 7. Рабочее время

1. Конвенция Международной Организации Труда №175 о работе на условиях неполного рабочего времени (Женева, 24 июня 1994 г.).
2. Конвенция Международной Организации Труда №47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Женева, 22 июня 1935 г.).
3. Конвенция Международной Организации Труда №171 о ночном труде (Женева, 26 июня 1990 г.).
4. Рекомендация Международной организации труда от 24 июня 1994 г. №182 о работе на условиях неполного рабочего времени.
5. Рекомендации Международной организации труда от 26 июня 1962 г. №116 о сокращении продолжительности рабочего времени.
6. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. №877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.).
7. Постановление Правительства РФ от 4.04.2003 г. №197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.).
8. Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
9. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. №162/12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства».
10. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» (с изменениями от 29 марта, 5 апреля, 26 мая, 11 июля, 29 ноября 1988 г., 28 сентября 1989 г., 17 января 1990 г.).
11. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. №170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей».
12. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.), утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.
13. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».
14. Приказ МПС РФ от 5 марта 2004 г. №7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов» (с изменениями от 28 марта 2007 г.).
15. Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. №272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы».

16. Приказ Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. №112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы».
17. Приказ Минфина РФ от 2 апреля 2003 г. №29н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений».
18. Вахова А.Н. Работа сверхурочно, в выходные и по праздникам // Кадровое дело. – 2003. – №1.

Тема 8. Время отдыха

1. Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936 г.).
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.).
4. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. №151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».
6. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями от 31 декабря 1999 г., 19 июня, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 26 июля, 30 декабря 2001 г., 7, 21 мая, 28 июня, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 20 июля, 22 августа, 10 ноября 2004 г., 22 апреля, 27 декабря 2005 г., 2 февраля, 4, 8 мая, 6, 27 июля, 17 октября, 4, 30 декабря 2006 г., 6 января, 2, 16 марта 2007 г.).
7. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июня, 8 августа, 29, 30 декабря 2001 г., 29 мая 2002 г., 10 января, 23 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 31 декабря 2005 г.).
8. Федеральный закон от 12 января 1995 г. №5-ФЗ «О ветеранах» (с изменениями от 18 ноября 1998 г., 2 января, 4 мая, 27 декабря 2000 г., 8 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 27 ноября, 24 декабря 2002 г., 6 мая, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 19, 29 июня, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 8 мая, 19 декабря 2005 г.).
9. Федеральный закон от 9 января 1997 г. №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (с изменениями от 28 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 9 мая 2006 г.).
10. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» (с изменениями от 10 июля, 7 августа, 27 декабря 2000 г., 30 декабря 2001 г., 25 июня, 24 декабря 2002 г., 10 января, 5 апреля, 7 июля, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 21 апреля, 31 декабря 2005 г., 6, 18 июля, 16 октября, 3 ноября, 29 декабря 2006 г., 6 января, 9 февраля 2007 г.).
11. Закон РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изменениями от 18 июня 1992 г., 24 декабря 1993 г., 24 ноября 1995 г., 11 декабря 1996 г., 16 ноября 1997 г., 17 апреля, 5 июля 1999 г., 7 августа, 27 декабря 2000 г., 12 февраля, 6 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 11, 24 декабря 2002 г., 23 октября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 2 февраля, 18 июля, 5 декабря 2006 г.).

12. Закон РФ от 15 января 1993 г. №4301-I «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (с изменениями от 30 июля 1996 г., 7 августа 2000 г., 13 июля 2001 г., 28 декабря 2004 г., 23 июля 2005 г., 29 декабря 2006 г.).
13. Закон РФ от 9 июня 1993 г. №5142-I «О донорстве крови и ее компонентов» (с изменениями от 4 мая 2000 г., 16 апреля 2001 г., 24 декабря 2002 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2006 г.).
14. Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2006 г. №661 «О переносе выходных дней в 2007 году».
15. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. №884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».
16. Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» (с изменениями от 29 ноября 2003 г.).
17. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. №719 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» (с изменениями от 19 июля 2002 г., 1 февраля 2005 г.).
18. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями от 13 сентября, 1 ноября 1977 г., 30 января, 24, 29 мая 1978 г., 7 марта 1979 г., 7 сентября, 5 ноября, 9 декабря 1981 г., 6 апреля 1982 г., 7 сентября 1983 г., 29 января, 12, 26 октября, 5, 26 ноября 1987 г., 16, 25 февраля, 11 апреля, 16 июня, 21 июля, 19 августа, 16 сентября, 6 декабря 1988 г., 14 августа, 18, 22 октября 1990 г., 29 мая 1991 г.).
19. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. №273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
20. Приказ Минтранса РФ от 8 июня 2005 г. №63 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» (с изменениями от 26 февраля 2007 г.).
21. Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. №272 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы».
22. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».
23. Приказ Минтранса РФ от 30 января 2004 г. №10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации».
24. Постановление Главного Государственного санитарного врача РФ от 21 февраля 2002 г. №7 «О введении в действие санитарных правил СП 2.5.1.1107-02».
25. Попонов Ю., Фалеев Д. Учебный отпуск: нюансы законодательства // эж-ЮРИСТ. – 2004. – №29.
26. Федорова Т. В отпуск по графику // Кадровое дело. –2004. – №6.

Тема 9. Заработная плата

1. Конвенция Международной Организации Труда №95 об охране заработной платы (Женева, 1 июля 1949 г.).
2. Конвенция Международной Организации Труда №173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Женева, 23 июня 1992 г.).
3. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая от 31 июля 1998 г. №146-ФЗ и часть вторая от 5 августа 2000 г. №117-ФЗ (с изменениями от 30 марта, 9 июля 1999 г., 2 января, 5 августа, 29 декабря 2000 г., 24 марта, 30 мая, 6, 7, 8 августа, 27, 29 ноября, 28, 29, 30, 31 декабря 2001 г., 29 мая, 24, 25 июля, 24, 27, 31 декабря 2002 г., 6, 22, 28 мая, 6, 23, 30 июня, 7 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 5 апреля, 29, 30 июня, 20, 28, 29 июля, 18, 20, 22 августа, 4 октября, 2, 29 ноября, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 мая, 3, 6, 18, 29, 30 июня, 1, 18, 21, 22 июля, 20 октября, 4 ноября, 5, 6, 20, 31 декабря 2005 г., 10 января, 2, 28 февраля, 13 марта, 3, 30 июня, 18, 26, 27 июля, 16 октября, 3, 10 ноября, 4, 5, 18, 29, 30 декабря 2006 г., 23 марта, 26 апреля, 16, 17 мая 2007 г.).
4. Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. №1-ФЗ (с изменениями от 8 января, 21, 24 июля 1998 г., 16 марта 1999 г., 9, 20 марта, 19 июня 2001 г., 11 июня, 8 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 4 ноября 2004 г., 1 февраля, 1 апреля, 9 мая 2005 г., 5, 9 января, 3 апреля, 2 мая, 30 декабря 2006 г., 6 июня 2007 г.).
5. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (с изменениями от 30 июня 2003 г., 7 июня, 28 июля, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 июля, 27 декабря 2005 г., 5 декабря 2006 г.).
6. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. №223-ФЗ (с изменениями от 15 ноября 1997 г., 27 июня 1998 г., 2 января 2000 г., 22 августа, 28 декабря 2004 г., 3 июня, 18, 29 декабря 2006 г.).
7. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 29 апреля, 26 ноября 2002 г., 1 октября 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 20 апреля 2007 г.).
8. Федеральный закон от 4 февраля 1999 г. №22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 25 октября 2001 г., 22 августа 2004 г.).
9. Федеральный закон от 4 февраля 1999 г. №22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 25 октября 2001 г., 22 августа 2004 г., 20 апреля 2007 г.).
10. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
11. Федерального закона от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве».
12. Указом Президента РФ от 19 августа 1992 г. №895 «О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников бюджетных учреждений и организаций».
13. Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. №841 «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» (с изменениями от 20 мая 1998 г., 8 августа 2003 г., 6 февраля 2004 г.).
14. Постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. №785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями от 6 января 1993 г., 27 февраля 1995 г., 20 декабря 2003 г.).

15. Постановление Правительства РФ от 29 апреля 2006 г. №256 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (с изменениями от 30 сентября 2006 г.).
16. Постановление Правительства РФ от 30 сентября 2006 г. №590 «О повышении с 1 октября 2006 г. размера тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».
17. Постановление Правительства РФ от 31 октября 2002 г. №787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями от 20 декабря 2003 г.).
18. Постановление Совета Министров СССР от 23.05.1957 №566 «О порядке выплаты заработной платы рабочим за первую половину месяца».
19. Закон г. Москвы от 15 декабря 2004 г. №86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы» (с изменениями от 22 июня 2005 г., 5 апреля, 21 июня 2006 г., 28 марта 2007 г.).
20. Постановление Правительства Москвы от 3 июля 2007 г. №545-ПП «Об увеличении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений города Москвы».
21. Постановление Минтруда РФ и Минюста РФ от 23 октября 1992 г. №№27, 8/196 «Об утверждении основных положений о порядке проведения аттестации служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании».
22. Постановление Минтруда РФ от 11 ноября 1992 г. №32 «Об утверждении Методических рекомендаций по совершенствованию организации заработной платы работников учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании, на основе применения Единой тарифной сетки оплаты труда».
23. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. №37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г., 7 ноября 2006 г.).
24. Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (утв. постановлением Минтруда РФ от 9 февраля 2004 г. №9).
25. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. №367) (с изменениями №№1/96, 2/99, 3/2002, 4/2003, 5/2004).
26. Обобщенные сведения о размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроеизводственных отраслей, установленных в централизованном порядке, содержатся в Информационном письме Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ, Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ и Департамента организации назначения и выплаты пенсий Исполнительной дирекции ПФР от 19 мая, 9 июня 2003 г. №№670-9, 1199-16, 25-23/5995.
27. Постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. №194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других от-

раслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства».

28. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 8 сентября 2006 г. №1557-6 «Начисление авансов по зарплате».
29. Чалая Л., Мельников С. Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы // Российская юстиция. – 2003. – №2.

Тема 10. Гарантии и компенсации

1. Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. №1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» (с изменениями от 15 декабря 2001 г., 4 июля 2003 г., 5 апреля 2005 г.).
2. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (с изменениями от 24 ноября 1995 г., 18 июня, 24 ноября, 30 декабря 1996 г., 21, 29 июля 1998 г., 17 июля 1999 г., 10 июля, 7 августа 2000 г., 30 мая, 28 декабря 2001 г., 25 июля 2002 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 5 декабря 2006 г., 25 октября 2007 г., 1 марта 2008 г.)
3. Федеральный закон от 10 января 2002 г. №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» (с изменениями от 17 марта, 22 августа, 29 декабря 2004 г.).
4. Федеральный закон от 12 июня 2002 г. №67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» (с изменениями от 27 сентября, 24 декабря 2002 г., 23 июня, 4 июля, 23 декабря 2003 г., 7 июня, 12, 22 августа, 11 декабря 2004 г., 29 июня, 21 июля 2005 г., 12, 25 июля, 5, 30 декабря 2006 г., 30 января, 2 марта, 20, 26 апреля 2007 г.).
5. Федеральный закон от 20 августа 2004 г. №113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» (с изменениями от 31 марта 2005 г.).
6. Федеральный закон от 30 мая 2001 г. №70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.).
7. Федеральный закон от 8 мая 1994 г. №3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» (с изменениями от 12 марта, 15 августа 1996 г., 5 июля 1999 г., 12 февраля, 4 августа 2001 г., 9, 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня, 23 декабря 2003 г., 22 апреля, 19 июня, 22 августа, 16 декабря 2004 г., 9 мая, 21 июля 2005 г., 6, 25 июля, 30 декабря 2006 г., 30 января, 2 марта, 12 апреля 2007 г.).
8. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с изменениями от 19 июня, 12 августа, 28, 29, 30 декабря 2004 г., 18 апреля, 29 июня, 21 июля, 12 октября, 27, 31 декабря 2005 г., 2, 15 февраля, 3 июня, 18, 25, 27 июля, 16 октября, 1, 4, 29 декабря 2006 г., 2 марта, 26 апреля, 10 мая 2007 г.).
9. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».
10. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с изменениями от 7 августа 2000 г., 10 января 2003 г., 22 августа, 29 декабря 2004 г., 30 июня 2006 г.).

11. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 22 августа 2004 г.).
12. Федеральный закон от 21 июля 2007 г. №183-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2008 год и на плановый период 2009 и 2010 годов» (с изменениями от 28 февраля 2008 г.).
13. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г.).
14. Закон РФ от 9 июня 1993 г. №5142-I «О донорстве крови и ее компонентов» (с изменениями от 4 мая 2000 г., 16 апреля 2001 г., 24 декабря 2002 г., 22 августа 2004 г., 29 декабря 2006 г., 18 октября 2007 г.).
15. Закон РФ от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (с изменениями от 18 июня 1992 г., 24 декабря 1993 г., 24 ноября 1995 г., 11 декабря 1996 г., 16 ноября 1997 г., 17 апреля, 5 июля 1999 г., 7 августа, 27 декабря 2000 г., 12 февраля, 6 августа, 30 декабря 2001 г., 25 июля, 11, 24 декабря 2002 г., 23 октября, 23 декабря 2003 г., 26 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 2 февраля, 18 июля, 5 декабря 2006 г.).
16. Указ Президента РФ от 5 ноября 1992 г. №1335 «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций» (с изм. и доп. от 5 августа 1995 г., 5 октября 2002 г.).
17. Порядок и условиями командирования федеральных государственных гражданских служащих (утв. Указом Президента РФ от 18 июля 2005 г. №813).
18. Постановление Правительства РФ от 4 августа 2006 г. №472 «О финансировании ежемесячных компенсационных выплат нетрудоустроенным женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, уволенным в связи с ликвидацией организации».
19. Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. №729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».
20. Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. №812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».
21. Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. №187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».
22. Положение о возмещении расходов лиц в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также об оплате их труда (утв. постановлением Правительства РФ от 4 марта 2003 г. №140).
23. Положение о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для уча-

- ствия в производстве действий по осуществлению налогового контроля (утв. постановлением Правительства РФ от 16 марта 1999 г. №298).
24. Закон г. Москвы от 13 июля 1994 г. №14-60 «О статусе депутата Московской городской Думы» (с изменениями от 1 октября, 3 декабря 1997 г., 29 апреля 1998 г., 29 марта 2000 г., 25 апреля, 19 декабря 2001 г., 12 марта 2003 г., 20 сентября, 18 октября 2006 г.).
 25. Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №13 «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда».
 26. Постановление Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №14 «Об утверждении перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания» (с изменениями от 11 сентября 2003 г.)
 27. Приказ Минфина РФ от 2 августа 2004 г. №64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (с изменениями от 12 июля 2006 г.).
 28. Приказ Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. №126 «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».
 29. Приказом Минобразования РФ от 17 декабря 2002 г. №4426 утверждены формы справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного оплачиваемого отпуска и других льгот, связанных с обучением в среднем специальном учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию.
 30. Чижов Б. Компенсации за ненормированный режим // Кадровое дело. – 2003. – №8.

Тема 11. Дисциплина труда

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля 2007 г.).
2. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (с изменениями от 7 августа, 7 ноября 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 30 июня, 25 июля, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 22 августа, 1 декабря 2004 г., 1 апреля 2005 г., 2 марта 2007 г.).
3. Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202-І «О прокуратуре Российской Федерации» (с изменениями от 17 ноября 1995 г., 10 февраля, 19 ноября 1999 г., 2 января, 27 декабря 2000 г., 29, 30 декабря 2001 г., 28 июня, 25 июля, 5 октября 2002 г., 30 июня 2003 г., 22 августа 2004 г., 15 июля, 4 ноября 2005 г., 2 марта, 5 июня 2007 г.).
4. Закон РФ от 20 марта 1992 г. №2555-І «Об установлении почетных званий «Летчик-космонавт Российской Федерации», «Заслуженный военный летчик Российской Федерации» и «Заслуженный военный штурман Российской Федерации».
5. Положение о государственных наградах Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г. №442) (с изменениями от 6 января 1999 г., 27 июня 2000 г., 17 апреля, 25 ноября 2003 г., 5 октября 2004 г., 28 июня 2005 г.).

6. Указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. №1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации» (с изменениями от 25 января 1996 г., 28 мая 1997 г., 30 марта 1998 г., 21 ноября 1999 г., 2 марта 2000 г., 9 апреля, 5 октября, 23 декабря 2001 г.).
7. Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. №1396).
8. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. №621) (с изменениями от 25 декабря 1993 г., 23 апреля 1996 г., 8 февраля 1999 г., 14 июля 2001 г.).
9. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. №225) (с изменениями от 6 февраля 2004 г.).
10. Устав о дисциплине работников морского транспорта (утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. №395).
11. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии (утв. постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. №744).
12. Устав о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода (утв. постановлением СМ СССР от 30 октября 1987 г. №1216) (с изменениями от 1 августа 1991 г.).
13. Айман Т.О. Правила трудового распорядка на предприятии. – РИОР. 2004.
14. Дзарасов М.Э. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации и дисциплины труда // Законодательство и экономика. –2004. №3.
15. Никольский В.А. Основные особенности применения трудового законодательства Российской Федерации при прекращении трудового договора с работником по пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случае длительного прогула // Тезисы докладов V Международная научно-практической конференция «Развитие публичных и частноправовых институтов в современной России», 26 мая 2005 г.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (с изменениями от 11 июля, 31 декабря 1998 г., 21 марта 2002 г., 29 декабря 2004 г., 27 июля, 18 декабря 2006 г.).
2. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» (с изменениями от 13 июня 1996 г., 24 мая 1999 г., 7 августа 2001 г., 21 марта, 31 октября 2002 г., 27 февраля 2003 г., 24 февраля, 6 апреля, 2, 29 декабря 2004 г., 27, 31 декабря 2005 г., 5 января, 27 июля, 18 декабря 2006 г., 5 февраля 2007 г.).
3. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. №161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (с изменениями от 8 декабря 2003 г., 18 декабря 2006 г.).
4. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. №98-ФЗ «О коммерческой тайне» (с изменениями от 2 февраля, 18 декабря 2006 г.).
5. Федеральный закон от 8 января 1998 г. №3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изменениями от 25 июля 2002 г., 10 января, 30 июня 2003 г., 1 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 16, 25 октября 2006 г.).

6. Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. №129-ФЗ «О бухгалтерском учете» (с изменениями от 23 июля 1998 г., 28 марта, 31 декабря 2002 г., 10 января, 28 мая, 30 июня 2003 г., 3 ноября 2006 г.).
7. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. №823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
8. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
9. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. приказом Минфина РФ от 13 июня 1995 г. №49).
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
11. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. – 2003. №5–7.
12. Ситникова Е.Г. Полная материальная ответственность // Кадровое дело. – 2003. – №1.
- 13.

Тема 13. Охрана труда

1. Конвенция Международной Организации Труда №155 о безопасности и гигиене труда и производственной среде (Женева, 3 июня 1981 г.).
2. Конвенция Международной Организации Труда №174 о предотвращении крупных промышленных аварий (Женева, 22 июня 1993 г.).
3. Конвенция Международной Организации Труда №148 о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах (Женева, 20 июня 1977 г.).
4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 17 июля 1999 г., 2 января 2000 г., 25 октября, 30 декабря 2001 г., 11 февраля, 26 ноября 2002 г., 8 февраля, 22 апреля, 7 июля, 23 октября, 8, 23 декабря 2003 г., 22 августа, 1, 29 декабря 2004 г., 22 декабря 2005 г., 29 декабря 2006 г.).
5. Федеральный закон от 19 декабря 2006 г. №235-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2007 год».
6. Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. №967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».
7. Постановление Правительства РФ от 27 октября 2003 г. №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.).
8. Постановление Правительства РФ от 16 октября 2000 г. №789 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями от 1 февраля 2005 г.).

9. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. №399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».
10. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций (утв. постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29).
11. Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».
12. Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда (утв. постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. №80).
13. Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда (утв. Минтрудом РФ 13 мая 2004 г.).
14. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи утверждены постановлением Минтруда РФ от 4 июля 2003 г. №45.
15. Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты утверждены постановлением Минтруда РФ от 18 декабря 1998 г. №51 (с изменениями от 29 октября 1999 г., 3 февраля 2004 г.)
16. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. №14.
17. Рекомендации по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 17 января 2001 г. №7.
18. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 г. №413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».
19. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №13
20. Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденный приказом Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. №126.
21. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационы лечебно-профилактического питания, нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 марта 2003 г. №14.
22. Примерная программа обучения по охране труда работников организаций утверждена Минтрудом РФ 17 мая 2004 г.
23. Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».
24. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. №83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» (с изменениями от 16 мая 2005 г.).

25. Приказ Минздрава РФ от 28 марта 2003 г. №126 «Об утверждении Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».
26. Айман Т.О. Охрана труда: Несчастные случаи. Страхование работников. Формы документов. РИОР, 2004.
27. Шептулина Н.Н. Российское законодательство об охране труда. М., 2001.

Тема 14. Защита трудовых прав и свобод

1. Конвенция Международной Организации Труда №81 об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 19 июня 1947 г.).
2. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. №134-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» (с изменениями от 30 октября 2002 г., 10 января, 1 октября 2003 г., 22 августа 2004 г., 9 мая, 2 июля, 31 декабря 2005 г., 30 декабря 2006 г.).
3. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. №156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» (с изменениями от 27 мая 2004 г., 28 сентября 2005 г., 22 сентября, 20 октября 2006 г., 2 апреля 2007 г.).
4. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 10 апреля 2006 г. №60 «Об утверждении Перечня должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях».
5. Гейц И.В. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – Дело и Сервис. – 2004.

Тема 15. Трудовые споры и порядок их урегулирования

1. Рекомендация Международной Организации Труда от 29 июня 1967 г. №130 о рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (с изменениями от 30 июня 2003 г., 7 июня, 28 июля, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 июля, 27 декабря 2005 г., 5 декабря 2006 г.).
3. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. №60-ФЗ (с изменениями от 8 июля 1999 г., 22 августа, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 марта 2005 г., 18 июля, 30 декабря 2006 г.).
4. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями от 2 февраля 2006 г., 2 марта, 12 апреля 2007 г.).
5. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (с изменениями от 22 августа, 29, 31 декабря 2004 г., 24 октября 2005 г., 18 июля, 18 декабря 2006 г., 5 февраля, 26 апреля 2007 г.)
6. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (с изменениями от 24 декабря 2002 г., 10 января, 8, 23 декабря 2003 г., 5 марта, 29 июня, 22 августа 2004 г., 12 октября, 27 декабря 2005 г., 3 ноября 2006 г.).
7. Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. №170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» (с изменениями от 10 февраля 1997 г., 10 июля, 30 декабря 2001 г., 28 марта 2002 г., 11 ноября 2003 г., 22 августа 2004 г., 18 декабря 2006 г., 5 февраля 2007 г.).

8. Федеральный закон от 10 января 2003 г. №17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (с изменениями от 7 июля 2003 г.).
9. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».
10. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».
11. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».
12. Коцубин Ю. Проблемы применения исковой давности в трудовых спорах // Российская юстиция. –2003. – №7.
13. Корнийчук Г.А. Разрешение трудовых споров. Питер, 2004.

Учебная программа по дисциплине «Трудовое право Российской Федерации»

1. Общие сведения о дисциплине

Цели изучения дисциплины

Целью изучения дисциплины является приобретение студентами устойчивых знаний в области трудового права Российской Федерации и способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации.

Задачи изучения дисциплины

Задачами изучения дисциплины являются:

1. изучение правового регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
2. формирование у студентов навыков по решению проблем, связанных с конкретными ситуациями в сфере трудового права.

В процессе изучения дисциплины студенты должны:

Иметь представление: об особенностях трудовых правоотношений в обществе; об основных терминах и понятиях трудового права Российской Федерации, его месте в системе отраслей права; о правоотношениях составляющих предмет трудового права и нормативных правовых актах, регулирующих указанные правоотношения.

Знать: содержание правовых норм, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, их взаимосвязь и значение; содержание прав и обязанностей работников и работодателей; формы и порядок защиты прав работников и работодателей; основные правила подготовки различных видов документов правового характера.

Уметь: грамотно толковать нормы трудового права; использовать и составлять нормативные и иные документы правового характера, относящиеся к будущей профессиональной деятельности.

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины.

1. Теория государства и права или Правоведение;
2. Конституционное право РФ или Правоведение.

2. Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и принципы трудового права

Понятие труда. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения. Метод трудового права как отрасли права. Особенности метода трудового права. Система трудового права как отрасли права. Понятие, виды и содержание принципов правового регулирования труда. Гарантии обеспечения правовых принципов. Конкретизация принципов трудового права в институтах отрасли трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права и их виды. Система источников трудового права. Акты международного права как источник трудового права. Порядок применения международных конвенций. Общая характеристика Трудового кодекса РФ и важнейших федеральных законов как источников трудового права. Принимаемые работодателем ло-

кальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Тема 3. Трудовое правоотношение

Понятие и содержание трудового правоотношения, его отличие от иных правоотношений, возникающих в связи с применением труда. Субъекты трудового правоотношения. Права и обязанности сторон трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие социального партнерства в сфере труда и его цель. Основные принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Система (уровни) социального партнерства. Представители работников и работодателей. Стороны социального партнерства. Порядок и организация ведения коллективных переговоров. Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Понятие соглашений, их виды, содержание и структура. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

Тема 5. Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд

Понятие занятости и трудоустройства. Круг граждан, считающихся занятыми. Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия. Понятие безработного. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости. Понятие подходящей работы. Правовой статус безработного, его права и обязанности. Условия, порядок, размеры и сроки выплаты пособий по безработице.

Тема 6. Трудовой договор

Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора. Форма и содержание трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Отказ в приеме на работу. Вступление трудового договора в силу. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.

Изменение трудового договора. Переводы на другую постоянную работу, временные переводы. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации. Трудовые отношения при изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации.

Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Особенности расторжения срочного трудового договора. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с отдельными категориями работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия. Правовые последствия незаконного перевода или увольнения работников.

Тема 7. Рабочее время

Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени, сокращенное и неполное рабочее время. Рабочая неделя. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне выходных и нерабочих праздничных дней. Работа в ночное время. Режим и учет рабочего времени. Режим гибкого рабочего времени (скользящий график работы), сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и работа в режиме ненормированного рабочего дня. Порядок привлечения работников к сверхурочным работам.

Тема 8. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Продолжительность перерывов в работе. Ежедневный непрерывный отдых (выходные дни) и нерабочие праздничные дни. Случаи и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Право работника на отпуск и виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.

Тема 9. Заработная плата

Понятие и формы оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальная заработная плата. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Сроки и порядок расчета при увольнении.

Тема 10. Гарантии и компенсации

Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с обучением, при расторжении трудового договора, при временной нетрудоспособности работника и т.п.

Тема 11. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Обязанность работников соблюдать трудовую дисциплину. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения и дисциплине. Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя. Меры поощрения за труд; виды, основания и порядок применения. Дисциплинарная ответственность работников. Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды. Компенсация работникам морального вреда. Основание и условия привлечения к материальной ответственности работников. Ограниченная и полная материальная ответственность работников. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Тема 13. Охрана труда

Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 14. Защита трудовых прав и свобод

Способы защиты работниками трудовых прав. Самозащита работниками своих трудовых прав. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Государственные органы надзора и контроля охраны труда и соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда, ее задачи и функции, права и обязанности. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.

Тема 15. Трудовые споры и порядок их урегулирования

Понятие, виды трудовых споров и причины их возникновения. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде и в комиссии по трудовым спорам. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

3. Ориентировочное распределение часов по темам и видам учебной нагрузки

Расчет произведен при нагрузке 4 часа в неделю (2 часа-лекции и 2 часа-семинарские занятия) и из расчета 17-недельного семестра.

№п/п	Наименование темы	Количество часов,	
		в том числе:	
		Лекции	Семинарские занятия
1.	Понятие, предмет, метод, система и принципы трудового права	2	2
2.	Источники трудового права	1	1
3.	Трудовое правоотношение	1	1
4.	Социальное партнерство в сфере труда	2	2
5.	Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд	2	2
6.	Трудовой договор	8	8
7.	Рабочее время	2	2
8.	Время отдыха	2	2
9.	Заработная плата	2	2
10.	Гарантии и компенсации	2	2
11.	Дисциплина труда	2	2
12.	Материальная ответственность сторон трудового договора	2	2
13.	Охрана труда	2	2
14.	Защита трудовых прав и свобод	2	2
15.	Трудовые споры и порядок их урегулирования	2	2
	Итого:	34	34

Сборник тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право Российской Федерации»

(для электронного тестирования)

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система и принципы трудового права

1. Трудовое право России это:

- а) отрасль публичного права;
- б) отрасль частного права;
- в) комплексная отрасль права;
- г) подотрасль гражданского права;
- д) институт конституционного (государственного) права.

2. Отметьте основные особенности отрасли трудового права:

- а) регулирует имущественные и личные неимущественные отношения;
- б) отношения между участниками регулируемых отношений строятся на двух уровнях – индивидуальном и коллективном;
- в) сочетание норм материального и процессуального права;
- г) является комплексной отраслью права;
- д) характеризуется отсутствием норм-принципов.

3. Предмет правового регулирования трудового права это:

- а) отношения, связанные с организацией и материально-техническим оснащением производства;
- б) отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда и иные, связанные с ними отношения;
- в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства;
- г) отношения, возникающие в процессе выполнения работы.

4. Отметьте основные признаки трудового отношения:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- д) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

5. Метод правового регулирования в трудовом праве:

- а) частно-правовой (диспозитивный);
- б) публично-правовой (императивный);
- в) носит комплексный характер (сочетает частно-правовые и публично-правовые компоненты);
- г) господства и подчинения;
- д) дисперсии и централизации.

6. Принципы трудового права:

- а) трудовые отношения и иные связанные с ними отношения;
- б) основные нормативно-правовые акты трудового законодательства;
- в) общие начала и идеи, выражающие сущность трудового права;
- г) нормы трудового права, содержащиеся в трудовом договоре;
- д) нормы трудового права, содержащиеся в коллективном договоре.

7. Отметьте пункты, отражающие роль принципов в отрасли трудового права:

- а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;
- б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
- в) описывают понятие и признаки трудового отношения;
- г) являются одним из видов источников трудового права;
- д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

8. Отметьте основные отраслевые принципы трудового права:

- а) свобода труда (право на труд);
- б) право на принудительный труд;
- в) свобода дискриминации в сфере труда;
- г) равенство прав и возможностей работников;
- д) запрещение принудительного труда;
- е) запрещение дискриминации в сфере труда;
- ж) провозглашение дискриминации в сфере труда.

Тема 2. Источники трудового права

1. Дата введения в действие Трудового кодекса РФ:

- а) 1 января 2002 г.
- б) 1 февраля 2002 г.
- в) 1 июня 2002 г.
- г) 1 июля 2002 г.
- д) 1 января 2003 г.

2. В настоящее время трудовые отношения в Российской Федерации регулируются:

- а) Кодексом законов о труде СССР;
- б) Кодексом законов о труде РФ;
- в) КЗоТ РФ;
- г) Трудовым кодексом РФ;
- д) Основами законодательства о труде и трудоустройстве РФ;
- е) Федеральным законом «О введении в действие КЗоТ РФ»;
- ж) Федеральным законом «О введении в действие Трудового кодекса РФ».

3. Конституция Российской Федерации:

- а) не является источником трудового права;
- б) является источником трудового права, но носит рекомендательный характер и применяется по усмотрению сторон трудовых отношений;

- в) является источником трудового права, но носит акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами и применяется при прямом указании сторон трудовых отношений;
- г) является источником трудового права и закрепляет основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения.

4. В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ, к трудовому законодательству относятся:

- а) Трудовой кодекс РФ;
- б) федеральные законы (помимо Трудового кодекса РФ) и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- в) указы Президента Российской Федерации;
- г) постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- д) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- е) нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

5. В соответствии со ст. 5 Трудового кодекса РФ, к нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права и не отнесенным названной статьей к трудовому законодательству, относятся:

- а) Трудовой кодекс РФ;
- б) федеральные законы (помимо Трудового кодекса РФ) и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- в) указы Президента Российской Федерации;
- г) постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- д) нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;
- е) нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

6. Локальные нормативные акты в трудовом праве – это:

- а) нормативные акты, принимаемые Минздравсоцразвития РФ;
- б) нормативные акты, принимаемые территориальными органами по труду Минздравсоцразвития РФ;
- в) нормативные акты, принимаемые органами местного самоуправления по вопросам, отнесенным к их компетенции;
- г) нормативные акты, принимаемые работодателями, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- д) нормативные акты, принимаемые на стачках, митингах, сходах граждан по вопросам, касающимся трудовых отношений.

7. 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:

- а) общего собрания (конференции) работников;
- б) представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);
- в) территориальных органов Минздравсоцразвития РФ;
- г) каждого работника.

8. Являются ли общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации источником трудового права?

- а) Являются, так как в соответствии с Конституцией РФ они считаются составной частью правовой системы Российской Федерации.
- б) Не являются.
- в) Являются только международные договоры.
- г) Являются только общепризнанные принципы и нормы международного права.
- д) Являются только конвенции, заключенные под эгидой Международной организации труда.

9. Нормативные акты органов местного самоуправления, принимаемые ими в пределах своей компетенции:

- а) не являются источниками трудового права;
- б) являются источниками трудового права, но носят рекомендательный характер и применяются по усмотрению сторон трудовых отношений;
- в) являются источниками трудового права, но носят акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами, и применяются при прямом указании сторон трудовых отношений;
- г) могут содержать нормы трудового права и являться источником трудового права.

10. Положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, обязательны для применения:

- а) только работодателями – государственными организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- б) только работодателями – коммерческими организациями независимо от их организационно-правовой формы;
- в) только предпринимателями без образования юридического лица, в случае если они нанимают на работу по трудовому договору работников;
- г) только работодателями – организациями независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности;
- д) всеми работодателями (физическими и юридическими лицами независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности).

11. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права:

- а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;
- б) применяются нормы вновь принятого федерального закона;
- в) вновь принятый федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс РФ;
- г) Трудовой кодекс РФ применяется в части, не противоречащей вновь принятому федеральному закону;
- д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

12. В случае противоречия между нормами Трудового кодекса РФ и нормами иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права:

- а) применяются нормы Трудового кодекса РФ;
- б) применяются нормы федеральных законов;
- в) применяются по выбору либо нормы Трудового кодекса РФ, либо нормы федеральных законов;

- г) применяются нормы, установленные локальными нормативными актами;
- д) применяются нормативные акты Минздравсоцразвития РФ, изданные во исполнение вышеуказанных нормативных актов.

13. Материалы судебной практики:

- а) являются источником трудового права;
- б) не являются источником трудового права, но играют важную роль как «руководящие разъяснения» судам первой инстанции;
- в) содержат нормы трудового права и применяются только на территории деятельности суда, принявшего решение;
- г) содержат нормы трудового права и применяются только на территории субъекта РФ, где находится суд, принявший решение;
- д) содержат нормы трудового права и применяются на всей территории РФ.

14. Трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц на территории Российской Федерации регулируются:

- а) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ;
- б) нормативными актами страны, гражданином которой является работник;
- в) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено международным договором РФ;
- г) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено локальными нормативными актами;
- д) трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором работника с работодателем.

15. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на (если в соответствии с Трудовым кодексом РФ они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):

- а) военнослужащих, при исполнении ими обязанности военной службы;
- б) лиц, работающих по трудовому договору у предпринимателя без образования юридического лица;
- в) лиц, работающих по трудовым договорам в некоммерческих организациях;
- г) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
- д) лиц, работающих по трудовым договорам у работодателей – физических лиц;
- е) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

16. По общему правилу, закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, применяется к отношениям:

- а) возникшим до введения в действие данного нормативного правового акта;
- б) возникшим за 1 год до введения в действие данного нормативного правового акта;
- в) возникшим после введения в действие данного нормативного правового акта;
- г) возникшим как до, так и после введения в действие данного нормативного правового акта;
- д) возникшим через 1 год после введения в действие данного нормативного правового акта.

17. На территории Российской Федерации применяются конвенции Международной организации труда (МОТ):

- а) все заключенные под эгидой Международной организации труда (МОТ);
- б) только ратифицированные Российской Федерацией.

18. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то в этом случае применяются:

- а) правила, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- б) правила международного договора;
- в) по выбору сторон либо правила, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, либо правила международного договора.

Тема 3. Трудовое правоотношение

1. Сторонами трудовых отношений являются:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и органы местного самоуправления;
- в) работник, работодатель и органы государственной власти;
- г) работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления;
- д) работник, работодатель и Международная организация труда (МОТ).

2. Работодателями могут являться:

- а) только юридические лица;
- б) только физические лица;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ);
- г) физические лица или юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

3. Работниками могут являться:

- а) физические лица или юридические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- б) физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ), вступившие в трудовые отношения с работодателем.

4. Почему наличие трудового договора с работодателем является «формальным признаком трудового отношения»?

- а) Потому что в соответствии с Трудовым кодексом РФ, заключение трудового договора не является обязательным.
- б) Потому что при наличии всех остальных признаков трудового отношения в фактически имеющемся правоотношении между работником и работодателем,

данное правоотношение в судебном порядке может быть признано трудовым, и к нему будут применяться нормы трудового законодательства, не зависимо от того был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

- в) Потому что трудовое законодательство не регламентирует процедуру заключения трудовых договоров и их содержание (права и обязанности сторон) определяется по усмотрению работодателя.

5. Отметьте существенные признаки трудового отношения:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

6. Отметьте признак трудового отношения, который является «формальным»:

- а) получение определенного овеществленного результата работы;
- б) выполнение работником работы, применяя личный труд;
- в) выполнение работы собственными средствами производства;
- г) выполнение работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы (трудовая функция);
- д) презумпция возмездности отношений (получение заработной платы);
- е) включение работника в трудовой коллектив с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка;
- ж) наличие трудового договора с работодателем.

Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда

1. Между какими сторонами осуществляются взаимоотношения в социальном партнерстве в сфере труда:

- а) работодатели (представители работодателей);
- б) работники (представители работников);
- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы государственной власти;
- д) органы судебной власти;
- е) органы местного самоуправления.

2. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы законодательной власти;
- д) органы судебной власти.

3. При наличии у работодателя с работниками заключенного коллективного договора, условия и нормы данного договора по отношению к работникам:

- а) носят только рекомендательный характер;
- б) обязательны для всех работников данного работодателя;
- в) обязательны только для тех работников, кто участвовал в коллективных переговорах и непосредственно подписался под этим коллективным договором;
- г) обязательны только для тех работников, стаж работы которых в данной организации не менее 1-го года;
- д) обязательны только для работников, работающих у данного работодателя по гражданско-правовым договорам.

4. Представителями работников в социальном партнерстве могут являться:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) органы государственной власти;
- г) органы местного самоуправления;
- д) объединения работодателей;
- е) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5. Представителями работодателей в социальном партнерстве могут являться:

- а) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
- б) руководитель организации или работодатель – индивидуальный предприниматель;
- в) лица, уполномоченные руководителем организации или работодателем – индивидуальным предпринимателем;
- г) органы государственной власти;
- д) органы местного самоуправления;
- е) объединения работодателей.

6. На федеральном уровне социального партнерства образуется:

- а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) Общероссийская комиссия по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

7. Представители стороны социального партнерства, получившие предложение другой стороны в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры:

- а) немедленно после получения указанного предложения;
- б) в течение 5 (пяти) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- в) в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения указанного предложения;
- г) в течение 10 (десяти) календарных дней со дня получения указанного предложения.

8. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий:

- а) за днем издания приказа работодателя о начале коллективных переговоров;
- б) за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа другой стороны;
- в) за днем получения лицом, направившим оферту, ее акцепта;
- г) за днем направления стороной предложения о начале коллективных переговоров.

9. При недостижении согласия между участниками коллективных переговоров по всем или отдельным вопросам:

- а) коллективные переговоры прекращаются;
- б) составляется протокол разногласий;
- в) принимается решение, предлагаемое представителем (представителями) работников.

10. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 (трех) месяцев со дня начала коллективных переговоров, коллективный договор:

- а) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 2 месяца;
- б) не заключается и срок коллективных переговоров продлевается на 3 месяца;
- в) подписывается сторонами на условиях, предложенных представителем (представителями) работников;
- г) подписывается сторонами на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11. Коллективный договор, соглашение после его подписания:

- а) в семидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- б) в десятидневный срок направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- в) в семидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- г) в десятидневный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации;
- д) в месячный срок направляется на обязательную регистрацию в орган по труду и вступает в силу после такой регистрации.

12. Коллективный договор заключается на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

13. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

- а) не более 1 года;
- б) не более 2 лет;
- в) не более 3 лет;
- г) не более 4 лет;
- д) не более 5 лет.

14. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

- а) действие коллективного договора прекращается;
- б) коллективный договор сохраняет свое действие;
- в) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с соответствующей даты изменения наименования, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

15. При смене формы собственности организации коллективный договор:

- а) прекращается;
- б) сохраняет свое действие;
- в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

16. На каком (каких) уровнях социального партнерства могут заключаться коллективные договоры:

- а) федеральный;
- б) межрегиональный;
- в) региональный;
- г) отраслевой;
- д) территориальный;
- е) локальный.

17. Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать:

- а) 1 года;
- б) 2 лет;
- в) 3 лет;
- г) 4 лет;
- д) 5 лет.

18. Стороны имеют право:

- а) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 1 года;
- б) один раз продлить действие соглашения на срок не более 1 года;
- в) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 3 лет;
- г) один раз продлить действие соглашения на срок не более 3 лет;
- д) многократно продлевать действие соглашения на срок не более 5 лет;
- е) один раз продлить действие соглашения на срок не более 5 лет.

Тема 5. Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд

1. Занятость – это:

- а) любая деятельность граждан, приносящая доход;
- б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им трудовой доход;
- в) работа граждан по трудовым договорам или договорам гражданско-правового характера.

2. Занятыми считаются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- б) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- в) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

3. Незанятость граждан:

- а) является основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;
- б) является основанием для принуждения их к выполнению общественно-полезных работ;
- в) не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

4. Документы, предъявляемые гражданами в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости при обращении с целью поиска подходящей работы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (при наличии предыдущего места работы);
- в) справка о состоянии здоровья по форме 086-У;
- г) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию;
- д) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- е) характеристика с предыдущего места работы;
- ж) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- з) справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (при наличии предыдущего места работы).

5. Безработными являются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- в) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- г) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- д) предприниматели без образования юридического лица.

6. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости для решения вопроса о признании их безработными через:

- а) 5 дней со дня отказа;
- б) 10 дней со дня отказа;

- в) 1 месяц со дня отказа;
- г) 6 месяцев со дня отказа;
- д) 1 год со дня отказа.

7. Гражданин признается безработным в случае, если территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости не смогли предоставить ему подходящую работу в течение:

- а) 3-х дней с момента обращения;
- б) 5-ти дней с момента обращения;
- в) 7-ми дней с момента обращения;
- г) 10-ти дней с момента обращения;
- д) 1 месяца с момента обращения.

8. Для лица, зарегистрированного в органах Федеральной службы по труду и занятости в целях поиска подходящей работы, считается подходящей:

- а) работа на условиях нормальной продолжительности рабочего времени, которая соответствует квалификации работника и состоянию здоровья;
- б) работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ);
- в) 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.

Тема 6. Трудовой договор

6.1. Заключение трудового договора

1. При наличии у работодателя вакантных должностей или работ:

- а) работодатель обязан заполнить имеющиеся вакантные должности или работы в течение 1-го месяца с момента их возникновения;
- б) работодатель обязан незамедлительно дать объявление о привлечении персонала на эти вакантные должности или работы и предпринять меры к скорейшему их заполнению;
- в) работодатель не обязан их заполнять, т.к. Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

2. По общему правилу, срок срочного трудового договора не может превышать:

- а) 3-х месяцев;
- б) 1-го года;
- в) 3-х лет;
- г) 5-ти лет;
- д) 7-ми лет.

3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, то это:

- а) влечет признание трудового договора незаключенным и является основанием для его расторжения в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ;
- б) не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается:

- а) незаключенным;
- б) заключенным сроком на 1 год;
- в) заключенным сроком на 3 года;
- г) заключенным сроком на 5 лет;
- д) заключенным на неопределенный срок.

5. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

- а) в день подписания им трудового договора;
- б) на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу;
- в) в течение 5 рабочих дней с момента заключения трудового договора;
- г) в течение 5 рабочих дней с момента вступления трудового договора в силу;
- д) в течение 2 недель с момента заключения трудового договора;
- е) в течение 2 недель с момента вступления трудового договора в силу.

6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:

- а) уволить работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей;
- б) аннулировать трудовой договор;
- б) прекратить трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

7. 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, то:

- а) данный трудовой договор считается продленным на 1 месяц;
- б) данный трудовой договор считается продленным на 3 месяца;
- в) данный трудовой договор считается продленным на 1 год;
- г) данный трудовой договор считается заключенным на новый срок;
- д) данный трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

8. Трудовой договор заключается:

- а) только в письменной форме в виде одного документа, подписываемого сторонами;
- б) только в письменной форме как в виде одного документа, так и в виде заявления о приеме на работу от работника с одной стороны, и приказа о назначении на должность с другой стороны, где содержатся все существенные условия конкретной работы (должность, заработная плата, срок работы);
- в) по общему правилу, в письменной форме, а в некоторых случаях в устной форме (работа на срок, не превышающий 3-х месяцев).

9. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме:

- а) не позднее следующего рабочего дня со дня фактического допущения работника к работе;
- б) не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- в) не позднее 5-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- г) не позднее 10-ти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

10. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись:

- а) в трехдневный срок со дня заключения трудового договора;
- б) в трехдневный срок со дня фактического начала работы;
- в) в пятидневный срок со дня заключения трудового договора;
- г) в пятидневный срок со дня фактического начала работы.

11. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором:

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;
- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

12. Запрещается отказывать в приеме на работу:

- а) по основанию наличия ВИЧ инфекции;
- б) лицам, не достигшим соответствующего возраста, необходимого в соответствии с действующим законодательством для выполнения работы, на которую они претендуют;
- в) женщинам на работы, связанные перемещением тяжестей, превышающих для них предельно допустимые нормы;
- г) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- д) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

13. В исключение из общего правила о возрасте лиц, с которыми допускается заключение трудового договора, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию допускается заключение трудового договора с лицами:

- а) не достигшими возраста 14 лет;
- б) в возрасте от 15 до 16 лет;
- в) в возрасте от 16 до 17 лет;
- г) в возрасте от 17 до 18 лет;
- д) старше 18 лет.

14. По общему правилу, трудовой договор может быть заключен с лицами, достигшими возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

15. Документы, которые по общему правилу работодатель вправе требовать от работника при заключении с ним трудового договора (статья 65 Трудового кодекса РФ):

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые или поступления работника на работу на условиях совместительства);
- в) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- г) свидетельство о присвоении идентификационного номера налогоплательщика (ИНН);
- д) характеристика с предыдущего места работы;
- е) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (кроме случаев заключения работником трудового договора впервые);
- ж) справка о среднем заработке за последние три месяца работы (при наличии предыдущего места работы);
- з) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- и) справка из налоговой инспекции об уплате налога на доходы физических лиц за предыдущий налоговый период.

16. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 17 лет;
- д) 18 лет.

17. Трудовой договор с руководителем организации подписывает:

- а) заместитель руководителя организации;
- б) председатель общего собрания работников данной организации;
- в) председатель представительного органа работников данной организации;
- г) председатель профсоюзного комитета данной организации;
- д) председатель высшего органа управления данной организации или иное лицо, уполномоченное высшим органом управления данной организации.

18. По общему правилу, срок испытания для всех категорий работников (за исключением руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций) не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;

- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

19. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

- а) 1-го месяца;
- б) 2-х месяцев;
- в) 3-х месяцев;
- г) 5-ти месяцев;
- д) 6-ти месяцев.

20. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание:

- а) не устанавливается;
- б) не может превышать 1 неделю;
- в) не может превышать 2 недели;
- г) не может превышать половины срока трудового договора;
- д) не может превышать 2-х месяцев.

21. В соответствии с действующим законодательством, условие о том, что работнику при приеме на работу устанавливается испытание, должно быть обязательно прописано (при несоблюдении указанного требования будет считаться, что работник принят без испытания):

- а) в трудовом договоре с данным работником;
- б) в приказе о приеме данного работника на работу;
- в) в должностной инструкции данного работника;
- г) в правилах внутреннего трудового распорядка;
- д) в заявлении работника о приеме на работу.

22. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор:

- а) в любое время в течение срока испытания без предупреждения работника и без объяснения причин;
- б) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня, без объяснения причин;
- в) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание;
- г) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней без объяснения причин;
- д) предупредив работника об этом в письменной форме не позднее чем за 5 дней с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

23. Если в период испытания работник придет к выводу, что выполняемая им работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой до-

говор по собственному желанию, предупредив работодателя об этом в письменной форме:

- а) за 1 день;
- б) за 3 дня;
- в) за 5 дней;
- г) за 10 дней;
- д) за 2 недели.

24. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:

- а) по инициативе работодателя с учетом мнения представительного органа работников;
- б) только если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы;
- в) только если выполняемая работником работа носит срочный характер.

25. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится:

- а) с обязательным учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, но без выплаты выходного пособия;
- б) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа, но с выплатой выходного пособия, предусмотренного Трудовым кодексом РФ;
- в) без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

26. Какой (какие) из перечисленных периодов включается (-ются) в срок испытания?

- а) Период временной нетрудоспособности работника.
- б) Периоды нахождения работника в служебных командировках.
- в) Периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе по причинам, не связанным с временной нетрудоспособностью.
- г) Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

6.2. Изменение трудового договора

1. По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:

- а) только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
- в) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.

2. Переводом, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, считается (при продолжении работы у того же работодателя):

- а) изменение трудовой функции и/или существенных условий трудового договора;
- б) изменение трудовой функции и/или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре);
- в) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменение определенных сторонами условий трудового договора.

3. Если иное не предусмотрено законом, отказ от выполнения работником работы при его переводе признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом, если:

- а) перевод совершен с соблюдением требований трудового законодательства;
- б) независимо от того перевод совершен с соблюдением требований трудового законодательства или нет;
- в) перевод совершен с нарушением требований трудового законодательства.

4. При переводе работника в другую местность вместе с работодателем под другой местностью следует понимать:

- а) местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта;
- б) местность, удаленная от предыдущего места нахождения организации более чем на 1 час езды;
- в) местность, удаленная от предыдущего места нахождения организации более чем на 2 часа езды;
- г) местность за пределами территориальных границ Российской Федерации.

5. Перевод, в соответствии со ст. 72.1 Трудового кодекса РФ, допускается:

- а) на основании распоряжения работодателя без согласия работника;
- б) только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- в) во всех случаях, только с письменного согласия работника.

6. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан:

- а) уволить;
- б) с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
- в) без учета его согласия перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

7. В случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 Трудового кодекса РФ (перевод в случае катастрофы, производственной аварии, простоя и т.п.), работодатель имеет право переводить работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя на срок:

- а) до 1-й недели;
- б) до 1-го месяца;
- в) до 2-х месяцев;
- г) до 1-го года;
- д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

8. При переводе работника по соглашению сторон трудового договора на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, срок перевода устанавливается:

- а) до 1-го месяца;
- б) не более 1-го месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);
- в) не более 2-х месяцев в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря);
- г) до 1-го года;
- д) до выхода временного отсутствующего сотрудника на работу.

9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (при продолжении работником работы без изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

- а) 2 недели до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- б) 1 месяц до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- в) 2 месяца до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- г) 6 месяцев до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

10. Смена собственника имущества организации (ст. 75 Трудового кодекса РФ) может являться основанием для расторжения трудовых договоров:

- а) со всеми работниками данной организации;
- б) со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- в) только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- г) ни с кем из работников данной организации.

11. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование):

- а) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;
- б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;
- в) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

6.3. Прекращение трудового договора

1. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является:

- а) истощающим и расширительному толкованию, а также изменению и дополнению (в том числе по соглашению сторон трудового договора) не подлежит;
- б) открытым и может быть изменен или дополнен трудовым договором;
- в) открытым и может быть изменен или дополнен коллективным договором;
- г) открытым и может быть изменен или дополнен правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Прогул – это отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин:

- а) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов в течение рабочего дня (смены);

- б) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 3 (трех) часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- в) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырех) часов в течение рабочего дня (смены);
- г) в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 (четырех) часов подряд в течение рабочего дня (смены).

3. При увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ), должен быть выполнен следующий порядок действий:

- а) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сначала применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение данного проступка, а потом увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ;
- б) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сразу увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

4. В случае подписания соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) может ли работник по аналогии с процедурой расторжения трудового договора по собственному желанию в одностороннем порядке отказаться от расторжения трудового договора?

- а) Не может.
- б) Может в течение 3-х дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- в) Может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- г) Может в течение 7-ми дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- д) Может до истечения двухнедельного срока с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- е) Может до даты прекращения трудового договора, указанной в соглашении о расторжении договора.

5. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного на неопределенный срок, заявление о таком расторжении отозвать:

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

6. При отзыве работником своего заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) до истечения срока предупреждения об увольнении:

- а) увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым

кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора;

- б) увольнение в этом случае не производится при наличии согласия работодателя на продолжение трудовых отношений с данным работником;
- в) увольнение в этом случае производится с выплатой работнику денежной компенсации в размере месячного оклада.

7. Если при подаче работником заявления о расторжении по его инициативе заключенного с ним трудового договора после истечения срока предупреждения об увольнении, трудовой договор не был расторгнут, а работник не настаивает на увольнении, то:

- а) действие трудового договора продолжается на 1 месяц;
- б) действие трудового договора продолжается на 3 месяца;
- в) действие трудового договора продолжается на 1 год;
- г) действие трудового договора продолжается.

8. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного сроком до двух месяцев, заявление о таком расторжении отозвать:

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

9. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока этого договора, но на момент рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, то суд:

- а) признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора;
- б) признает увольнение обоснованным и отказывает работнику в иске;
- в) признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на прежней работе на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

10. О расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника) работодатель обязан предупредить работника об этом в письменной форме не менее чем за:

- а) 1 календарный день до увольнения;
- б) 2 календарных дня до увольнения;
- в) 3 календарных дня до увольнения;
- г) 5 календарных дней до увольнения;
- д) 14 календарных дней до увольнения.

11. О расторжении срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель:

- а) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 1 календарный день до увольнения;
- б) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 3 календарных дня до увольнения;

- в) обязан предупредить работника в письменной форме не менее, чем за 5 календарных дня до увольнения;
- г) не обязан предупреждать работника, трудовой в данном случае прекращается с выходом на работу работника, на время отсутствия которого заключен трудовой договор.

12. 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 в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за:

- а) 1 календарный день до прекращения трудового договора;
- б) 2 календарных дня до прекращения трудового договора;
- в) 3 календарных дня до прекращения трудового договора;
- г) 5 календарных дней до прекращения трудового договора;
- д) две недели до прекращения трудового договора.

13. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия:

- а) законных представителей (родителей, опекунов, попечителей) работника;
- б) руководителя учебного заведения, в котором обучается данный работник;
- в) соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- г) всех вышеперечисленных лиц.

Тема 7. Рабочее время

1. В рабочее время включаются:

- а) специальные перерывы для обогрева и отдыха;
- б) перерыв для отдыха и питания;
- в) перерывы для кормления ребенка (детей), предоставляемые работающим женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 1,5 лет;
- г) ежедневный междусменный отдых;
- д) еженедельный непрерывный отдых.

2. По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 30 часов в неделю;
- б) 38 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю;
- г) 48 часов в неделю;
- д) 50 часов в неделю.

3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- а) может быть увеличена по соглашению сторон трудового договора;
- б) может быть увеличена отдельным категориям работников в соответствии с коллективным договором;
- в) может быть увеличена локальным нормативным актом, изданным по согласованию с профсоюзным органом;
- г) может быть увеличена постановлением Минздравсоцразвития РФ;
- д) не может быть увеличена ни одним из приведенных выше способов.

4. Работа на условиях неполного рабочего времени:

- а) является основанием для пропорционального уменьшения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и трудового стажа работника;
- б) является основанием только для пропорционального уменьшения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника;
- в) является основанием только для пропорционального уменьшения трудового стажа работника;
- г) не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав работника.

5. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится:

- а) пропорционально отработанному времени от нормальной продолжительности рабочего времени или в зависимости от выполненного объема работ;
- б) так же как и при работе на условиях полного рабочего времени.

6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- в) работника, окончившего образовательное учреждение и впервые поступающего на работу по полученной профессии (специальности);
- г) работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- д) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. Привлечение работников к сверхурочной работе в других случаях, прямо не указанных в ст. 99 Трудового кодекса РФ, допускается:

- а) без письменного согласия работника;
- б) с письменного согласия работника;
- в) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. Предельное количество сверхурочных работ в течение 2-х дней подряд:

- а) 1 час;
- б) 2 часа;
- в) 3 часа;
- г) 4 часа;
- д) 5 часов.

9. Предельное количество сверхурочных работ в год:

- а) 40 часов;
- б) 60 часов;
- в) 100 часов;
- г) 120 часов;
- д) 150 часов.

10. Сверхурочная работа может компенсироваться:

- а) только повышенной оплатой;
- б) только предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно;

- в) по выбору работника либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени отработанного сверхурочно.

11. Ночное время:

- а) с 21 часа до 7 часов;
- б) с 22 часа до 6 часов;
- в) с 23 часа до 6 часов;
- г) с 23 часа до 7 часов;
- д) с 00 часов до 8 часов.

12. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени работника при работе по совместительству не должна превышать:

- а) 4 часов;
- б) 8 часов;
- в) 10 часов;
- г) 15 часов;
- д) 16 часов;
- е) половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

13. Продолжительность рабочего времени работника при работе по совместительству не должна превышать (за исключением дней, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей):

- а) 2 часа в день;
- б) 3 часов в день;
- в) 4 часа в день;
- г) 5 часов в день;
- д) 6 часов в день;
- е) 7 часов в день;
- ж) 8 часов в день.

14. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за:

- а) 3 дня до введения их в действие;
- б) 2 недели до введения их в действие;
- в) 1 месяц до введения их в действие;
- г) 2 месяца до введения их в действие.

15. При сменной работе, в соответствии с ч. 5 ст. 103 Трудового кодекса РФ, запрещается работа в течение:

- а) двух смен подряд;
- б) трех смен подряд;
- в) четырех смен подряд.

16. При введении суммированного учета рабочего времени учетный период, за который (месяц, квартал и другие периоды) рабочее время должно превышать нормального числа рабочих часов, устанавливается не более:

- а) 1 месяца;
- б) 3 месяцев;
- в) 1 квартала;
- г) полугода;
- д) 1 года.

Тема 8. Время отдыха

1. Минимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 10 минут;
- б) 15 минут;
- в) 30 минут;
- г) 45 минут;
- д) 1 час.

2. Максимальная продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- а) 30 минут;
- б) 45 минут;
- в) 1 час;
- г) 2 часа;
- д) 3 часа.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- а) 12 часов;
- б) 24 часов;
- в) 36 часов;
- г) 42 часов;
- д) 48 часов.

4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением особых случаев, прямо перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса РФ) допускается:

- а) только с их письменного согласия;
- б) только на основании приказа работодателя;
- в) с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- г) с их письменного согласия и с учетом мнения территориального органа по труду;
- д) с их письменного согласия и с учетом мнения Минздравсоцразвития РФ.

5. В случае совпадения выходного дня и нерабочего праздничного дня:

- а) вместо выходного дня работнику предоставляется отгул в любой удобный ему день;
- б) вместо выходного дня очередной ежегодный оплачиваемый отпуск работника увеличивается на один день;
- в) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- г) выходной день переносится на ближайший рабочий день перед следующим выходным днем;
- д) выходной день переносится в соответствии с постановлением Правительства РФ.

6. Для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:

- а) такая же, как и для работающих на условиях нормального рабочего времени;
- б) сокращается пропорционально отработанному времени;
- в) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 рабочих дней;

- г) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 12 календарных дней;
- д) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 рабочих дней;
- е) сокращается пропорционально отработанному времени, но составляет не менее 14 календарных дней.

7. Право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 2 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 8 месяцев непрерывной работы;
- г) 11 месяцев непрерывной работы;
- д) 1 года непрерывной работы.

8. В число календарных дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются приходящиеся на период отпуска:

- а) рабочие дни;
- б) воскресения;
- в) нерабочие праздничные дни;
- г) выходные дни;
- д) субботы.

9. По общему правилу, отзыв работника из отпуска:

- а) не допускается;
- б) допускается с его согласия;
- в) допускается с согласия представительного органа работников;
- г) допускается с согласия территориального органа по труду;
- д) допускается с согласия Минздравсоцразвития РФ.

10. Отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска:

- а) нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины;
- б) является нарушением трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями;
- в) является грубым нарушением трудовой дисциплины может повлечь применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

11. По общему правилу, минимальная продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) 24 рабочих дня;
- б) 24 календарных дня;
- в) 28 рабочих дней;
- г) 28 календарных дней;
- д) 30 рабочих дней;
- е) 30 календарных дней.

12. Стаж работы, дающий право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы, по общему правилу исчисляется:

- а) с 1 января года поступления работника на работу к конкретному работодателю;
- б) с момента поступления работника на работу к конкретному работодателю;

- в) с 1 января года поступления работника на работу к предыдущему работодателю;
- г) с момента поступления работника на работу к предыдущему работодателю;
- д) с момента подачи работником заявления о предоставлении основного ежегодного оплачиваемого отпуска.

13. По общему правилу, запрещается непредоставление основного ежегодного оплачиваемого отпуска в течение:

- а) 11 месяцев после первого рабочего года;
- б) 2 лет подряд;
- в) 3 лет подряд;
- г) 5 лет подряд;
- д) 6 лет подряд.

14. Перенос основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников моложе 18 лет на следующий рабочий год:

- а) не допускается;
- б) допускается с письменного согласия работников;
- в) допускается с согласия выборного профсоюзного органа;
- г) допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения представительного органа работников;
- д) допускается с согласия территориального органа по труду.

15. Период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы в общий трудовой стаж работника:

- а) не засчитывается;
- б) засчитывается во всех случаях;
- в) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 рабочих дней;
- г) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 7 календарных дней;
- д) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 рабочих дней;
- е) засчитывается только, если отпуск продолжительностью до 14 календарных дней.

16. Периоды нахождения работника в предоставляемых по его просьбе отпусках без сохранения заработной платы в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- а) не засчитываются во всех случаях;
- б) засчитываются во всех случаях;
- в) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 рабочих дней в течение рабочего года;
- г) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 7 календарных дней в течение рабочего года;
- д) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 рабочих дней в течение рабочего года;
- е) не засчитываются, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

17. При предоставлении работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска по частям, хотя бы одна из частей данного отпуска должна быть не менее:

- а) 5 рабочих дней;
- б) 5 календарных дней;

- в) 7 рабочих дней;
- г) 7 календарных дней;
- д) 14 рабочих дней;
- е) 14 календарных дней.

18. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (удлиненного основного отпуска), предоставляемого работникам моложе 18 лет, составляет:

- а) 26 рабочих дней;
- б) 26 календарных дней;
- в) 30 рабочих дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 рабочий день;
- е) 31 календарный день.

19. Отпуск без сохранения заработной платы работнику предоставляется:

- а) только по письменному заявлению работника;
- б) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя;
- в) как по заявлению работника, так и по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера);
- г) только по инициативе работодателя;
- д) только по инициативе работодателя, но только в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам технологического, экономического или организационного характера).

20. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска:

- а) отпуск должен быть продлен на количество дней нетрудоспособности или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника;
- б) работнику в течение рабочего года предоставляются отгулы на все количество дней нетрудоспособности;
- в) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в полуторном размере;
- г) дни нетрудоспособности дополнительно оплачиваются в двойном размере.

21. Оплата отпуска производится:

- а) не позднее чем за 5 дней до его начала;
- б) не позднее чем за 3 дня до его начала;
- в) не позднее чем за 1 день до его начала;
- г) в течение 1 дня после его окончания;
- д) в течение 3 дней после его окончания;
- е) в течение 5 дней после его окончания.

22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация:

- а) только за неиспользованный основной ежегодный оплачиваемый отпуск;
- б) только за неиспользованные ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- в) только за неиспользованный ежегодный дополнительный отпуск за выслугу лет;
- г) только за неиспользованные ежегодные дополнительные неоплачиваемые отпуска;
- д) за все неиспользованные отпуска.

Тема 9. Заработная плата

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, понятие заработной платы (оплаты труда работника) включает в себя:

- а) вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты
- б) только вознаграждение за труд;
- в) только компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. По общему правилу, выплата заработной платы может производиться:

- а) только в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях);
- б) в денежной форме в валюте любого государства на основании письменного заявления работника;
- в) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 60% заработной платы;
- г) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 70% заработной платы;
- д) в денежной форме как в валюте Российской Федерации (в рублях), так и в иностранной валюте, при условии выплаты в валюте РФ не менее 80% заработной платы.

3. Выплата части заработной платы в натуральной форме допускается:

- а) только на основании письменного заявления работника;
- б) только на основании решения общего собрания участников (акционеров) организации;
- в) только на основании приказа работодателя;
- г) на основании письменного заявления работника, а в случае если работодателем является коммерческая организация – только на основании приказа работодателя.

4. Заработная плата должна выплачиваться:

- а) один раз в календарный месяц;
- б) не реже, чем каждые полмесяца;
- в) не реже четырех раз в календарный месяц;
- г) не реже двух раз за определяемый работодателем отчетный период (месяц, квартал, год).

5. В соответствии с трудовым законодательством, оплата труда работника в натуральной форме допускается при условии, что в денежной форме будет выплачено не менее:

- а) 10% заработной платы;
- б) 25% заработной платы;
- в) 40% заработной платы;
- г) 50% заработной платы;
- д) 75% заработной платы;
- е) 80% заработной платы;
- ж) 85% заработной платы;
- з) 90% заработной платы.

6. Право на получение ежемесячно заработной платы не ниже установленного федеральным законом минимального размера гарантируется работнику:

- а) только если он отработал полностью норму рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- б) только если он отработал не менее 1/2 нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- в) только если он отработал не менее 2/3 нормы рабочего времени за этот период и выполнил нормы труда (трудовые обязанности);
- г) только в случае если он работает в некоммерческих организациях;
- д) в любом случае, если он заключил трудовой договор с работодателем.

7. Минимальный размер оплаты труда в РФ в настоящее время составляет:

- а) 100 рублей;
- б) 700 рублей;
- в) 720 рублей;
- г) 1000 рублей;
- д) 1100 рублей;
- е) 2300 рублей;
- ж) 4330 рублей;
- з) величину прожиточного минимума по РФ.

8. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по своей вине, оплата нормированной части заработной платы производится:

- а) в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) в соответствии с объемом выполненной работы;
- в) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже 1/2 ставки (оклада);
- г) за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже 2/3 ставки (оклада).

9. При невыполнении работником норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется:

- а) не менее 1/2 средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) не менее 2/3 средней заработной платы, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- в) не менее 1/2 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- г) не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

10. При невыполнении работником норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя, оплата труда работника производится:

- а) за фактически проработанное время или выполненную работу;
- б) в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

- в) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже 1/2 ставки (оклада);
- г) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже 2/3 ставки (оклада).

11. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по работе более высокой квалификации.

12. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации труд работника оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) обычная ставка + 20%;
- в) не менее чем в полуторном размере;
- г) не менее чем в двойном размере;
- д) по расценкам, выполняемой им работы.

13. В случаях, когда с учетом характера производства работнику со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенного ему разряда, работодатель обязан выплатить работнику:

- а) заработную плату по обычной ставке;
- б) заработную плату по обычной ставке + 20%;
- в) заработную плату по расценкам, выполняемой работы;
- г) межразрядную разницу.

14. Время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя:

- а) оплачивается в размере не менее 1/2 средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее 1/2 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

15. В случае полного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере 1/2 ставки (оклада);
- в) производится в размере 2/3 ставки (оклада);
- г) производится в размере МРОТ;
- д) не производится.

16. В случае частичного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере 1/2 ставки (оклада);
- в) производится в размере 2/3 ставки (оклада);

- г) производится по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции;
- д) не производится.

17. Время простоя по вине работника:

- а) оплачивается в размере не менее 1/2 средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее 1/2 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

18. Брак продукции не по вине работника:

- а) оплачивается наравне с годными изделиями;
- б) оплачивается в размере 1/2 ставки (оклада);
- в) оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада);
- г) оплачивается в размере МРОТ;
- д) оплате не подлежит.

19. Время простоя по вине работодателя:

- а) оплачивается в размере не менее 1/2 средней заработной платы работника;
- б) оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- в) оплачивается в размере не менее 1/2 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя;
- г) оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- д) оплате не подлежит.

20. По общему правилу, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- а) по обычной ставке работника;
- б) не менее чем в полуторном размере;
- в) не менее чем в двойном размере;
- г) не менее чем в тройном размере;
- д) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

21. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается:

- а) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- б) не менее чем в полуторном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- в) не менее чем в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- г) не менее чем в тройном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- д) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. Сверхурочная работа оплачивается:

- а) за каждый час в двойном размере;
- б) первые два часа не менее чем в полуторном размере, вторые два часа не менее, чем в двойном размере;

- в) за каждый час в полуторном размере;
- г) за каждый час в тройном размере;
- д) первые два часа не менее чем в размере $1/3$ ставки (оклада), вторые два часа не менее чем в размере $2/3$ ставки (оклада).

23. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему:

- а) дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- б) дополнительного времени отдыха, но не более 2-х часов;
- в) дополнительных перерывов для отдыха и питания, но в общей сумме не более времени, отработанного сверхурочно;
- г) почетной грамоты (знака отличия);
- д) ценного подарка.

24. По общему правилу, размер удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 5%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- б) 10%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- в) 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- г) 25%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50%;
- д) 80%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 100%.

25. По общему правилу, при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено:

- а) 5% заработной платы;
- б) 10% заработной платы;
- в) 50% заработной платы;
- г) 60% заработной платы;
- д) 80% заработной платы.

26. При рассмотрении спора в суде об отказе работодателя выплатить работнику проценты за нарушение срока выплаты заработной платы, иск работника может быть удовлетворен судом:

- а) в любом случае независимо от вины работодателя;
- б) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине;
- в) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место из-за неблагоприятной конъюнктуры рынка;
- г) только в случае, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место по неосторожности.

Тема 10. Гарантии и компенсации

1. Гарантии – это:

- а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами;
- б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2. Компенсации – это:

- а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

3. При предоставлении гарантий и компенсаций (за исключением случая исполнения работником государственных или общественных обязанностей) соответствующие выплаты производятся за счет средств:

- а) работника;
- б) работодателя;
- в) работника и работодателя в равных долях.

4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются:

- а) только сохранение места работы (должности) и среднего заработка;
- б) только сохранение места работы (должности) и возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;
- в) сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

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

6. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- б) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- в) расходы по обустройству на новом месте жительства.

7. Конкретные размеры возмещения расходов при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем в другую местность:

- а) определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- б) определяются соглашением сторон трудового договора;
- в) определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть меньше размеров, установленных Трудовым кодексом РФ.

8. При привлечении работников к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время:

- а) работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей;
- б) работодатель не обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей.

9. Членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии предоставляется:

- а) свободное от работы время с сохранением среднего заработка;
- б) отпуск без сохранения заработной платы;
- в) свободное от работы время без сохранения среднего заработка;
- г) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

10. По общему правилу, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются:

- а) при получении образования любого уровня независимо от количества раз;
- б) при получении образования соответствующего уровня впервые;
- в) только при получении основного общего и высшего образования впервые;
- г) при получении образования любого уровня, но не более двух раз.

11. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации:

- а) предоставляются в двойном размере;
- б) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника);
- в) предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работодателя);
- г) не предоставляются.

12. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ)
- б) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- в) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- д) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- ж) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- з) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83).

13. По общему правилу, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а также:

- а) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 1 месяца со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- б) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

- в) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);
- г) за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на весь период трудоустройства без учета выходного пособия.

14. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- а) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- б) отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- в) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ);
- г) с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- д) сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- е) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- ж) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- з) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (пункт 5 статьи 83 Трудового кодекса РФ).

15. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться:

- а) только повышенные размеры выходных пособий;
- б) только более низкие размеры выходных пособий;
- в) как повышенные, так и более низкие размеры выходных пособий.

16. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

- а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) работникам с более низкой производительностью труда и квалификацией;
- в) работникам, заработная плата у которых выше;
- г) работникам, заработная плата у которых ниже;
- д) работникам, заработная плата которых не превышает средний уровень заработной платы по соответствующему субъекту Федерации.

17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за:

- а) три дня до увольнения;
- б) две недели до увольнения;
- в) один месяц до увольнения;
- г) два месяца до увольнения;
- д) три месяца до увольнения.

18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель:

- а) обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника;
- б) вправе (но не обязан) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

19. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере:

- а) не ниже одного среднего месячного заработка работника;
- б) не ниже двух средних месячных заработков работника;
- в) не ниже трех средних месячных заработков работника.

20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение:

- а) 1-го месяца со дня перевода;
- б) 2-х месяцев со дня перевода;
- в) 3-х месяцев со дня перевода;
- г) 6-ти месяцев со дня перевода;
- д) 1-го года со дня перевода.

21. При переводе работника в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок:

- а) в течение 1-го месяца со дня перевода;
- б) в течение 2-х месяцев со дня перевода;
- в) в течение 6-ти месяцев со дня перевода;
- г) в течение 1-го года со дня перевода;
- д) до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

22. На время проведения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование):

- а) не сохраняется средний заработок по месту работы;
- б) сохраняется средний заработок по месту работы;
- в) сохраняется не менее 2/3 среднего заработка по месту работы;
- г) сохраняется не менее половины среднего заработка по месту работы;
- д) сохраняется заработная плата в размере МРОТ.

23. В случае сдачи работником крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день:

- а) работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- б) работнику день отдыха не предоставляется;
- в) работнику указанный день оплачивается как рабочий день.

24. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется:

- а) дополнительный день отдыха;
- б) дополнительный оплачиваемый отпуск;
- в) дополнительный перерыв в течение рабочего дня (смены).

25. Дополнительный день отдыха, положенный работнику после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, может быть:

- а) только использован на следующий рабочий день после дня сдачи крови и ее компонентов;
- б) только присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- в) по желанию работника либо присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

26. При сдаче крови и ее компонентов за работником за соответствующие дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха:

- а) сохраняется средний заработок;
- б) заработок не сохраняется (указанные дни оплачиваются в только размере МРОТ)
- в) заработок не сохраняется (указанные дни не оплачиваются).

27. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним:

- а) сохраняется только место работы (должность);
- б) сохраняется заработная плата в размере МРОТ;
- в) сохраняется только средняя заработная плата по основному месту работы;
- г) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;
- д) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, а также дополнительно выплачивается стипендия за счет средств работодателя в размере МРОТ.

28. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технических средства и материалы) работнику:

- а) только возмещаются расходы, связанные с использованием личного имущества;
- б) только выплачивается только компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества;
- в) выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с его использованием;
- г) не выплачивается ни компенсация за использование, износ (амортизацию) личного имущества, ни возмещаются расходы, связанные с его использованием.

29. Размер возмещения расходов работника при использовании им в интересах работодателя личного имущества (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технических средства и материалы):

- а) определяется в одностороннем порядке по решению работодателя, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;
- б) определяется работником, но не может быть ниже минимального размера, установленного Трудовым кодексом РФ;
- в) определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

Тема 11. Дисциплина труда

1. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка:

- а) при приеме на работу (до подписания трудового договора);
- б) при приеме на работу (после подписания трудового договора);
- в) в течение 3-х дней со дня заключения трудового договора;
- г) в течение 3-х дней со дня фактического начала работы;
- д) в течение 5-ти дней со дня заключения трудового договора;
- е) в течение 5-ти дней со дня фактического начала работы.

2. Дисциплинарные взыскания, закрепленные в ст. 192 Трудового кодекса РФ, по отношению к одному работнику, могут применяться:

- а) только в той последовательности, в которой они записаны в данной статье (за любое первое нарушение менее строгое, а за последующие нарушения только более строгие);
- б) в зависимости от квалификации работника (для работников более высокой квалификации – в том порядке как они записаны в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников низкой квалификации – в любой последовательности по усмотрению работодателя);
- в) в зависимости от стажа работы в организации (для работников со стажем более 5-ти лет – в том порядке как они записаны записано в ст. 192 Трудового кодекса, а для работников со стажем менее 5-ти лет – в любой последовательности по усмотрению работодателя);
- г) в любой последовательности, в зависимости от степени тяжести совершенного работником проступка и причиненного им вреда.

3. Одновременное применение нескольких мер поощрения по отношению к одному работнику:

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается для всех категорий работников.

4. Одновременное применение нескольких мер дисциплинарных взысканий по отношению к одному работнику за один дисциплинарный проступок:

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник совершил грубое нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, и т.п.);
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, допускается применение работодателем к работнику дисциплинарных взысканий:

- а) как предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, так и предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;

- б) только предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
- в) только предусмотренных локальными нормативными актами работодателя;
- г) только предусмотренных трудовым договором с данным работником.

6. Непредоставление работником письменного объяснения по поводу совершенного им дисциплинарного проступка:

- а) не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания;
- б) освобождает его от привлечения к дисциплинарной ответственности;
- в) влечет наложение на работника более строгого дисциплинарного взыскания;
- г) влечет наложение на работника дисциплинарного взыскания не строже замечания;
- д) исключает применение увольнения как меры дисциплинарного взыскания.

7. Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования работодателем у работника письменного объяснения по поводу совершенного работником дисциплинарного проступка, указанное объяснение работником не предоставлено, то:

- а) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок строже замечания;
- б) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 месяца;
- в) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 6 месяцев;
- г) к данному работнику не может быть применено дисциплинарное взыскание за данный проступок в течение 1 года;
- д) составляется соответствующий акт.

8. В случае наличия у работника неснятого дисциплинарного взыскания применение к нему мер поощрения в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания:

- а) не допускается;
- б) допускается, но только если работник относится к категории лиц, требующих особой социальной защиты;
- в) допускается, но только если работник имеет стаж работы в данной организации более 5 лет;
- г) допускается, но только если работник является молодым специалистом;
- д) допускается.

9. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) общим собранием работников организации;
- б) руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников;
- в) руководителем организации по согласованию с территориальным органом Минздравсоцразвития РФ;
- г) председателем общего собрания работников организации;
- д) председателем выборного профсоюзного органа данной организации.

10. Невыплата или снижение размеров премий, предусмотренных положением о премировании, действующем в организации:

- а) является одним из видов дисциплинарных взысканий;
- б) применяется как дисциплинарное взыскание в случае совершения грубого нарушения трудовой дисциплины;

- в) применяется как дисциплинарное взыскание в случае неоднократности совершения работником дисциплинарного проступка;
- г) применяется как дисциплинарное взыскание в случае хищения работником имущества работодателя;
- д) не является дисциплинарным взысканием.

11. Если работник отказывается под роспись ознакомиться с приказом (распоряжением) о применении к нему дисциплинарного взыскания, то:

- а) работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию;
- б) объявленное взыскание считается недействительным и срок для наложения взыскания начинает течь заново;
- в) объявленное взыскание вступает в силу только через 1 месяц после издания данного приказа;
- г) издается повторный приказ (распоряжение) в связи с отказом работника от подписи в предыдущем (с новым приказом (распоряжением) работник уже не должен быть ознакомлен);
- д) составляется соответствующий акт.

12. Дисциплинарное взыскание к работнику применяется:

- а) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка;
- б) не позднее 1 месяца со дня совершения проступка;
- в) не позднее 2-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) не позднее 2-х месяцев со дня совершения проступка;
- д) не позднее 3-х месяцев со дня обнаружения проступка;
- е) не позднее 3-х месяцев со дня совершения проступка.

13. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если он не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию в течение:

- а) 1-го месяца со дня применения дисциплинарного взыскания;
- б) 2-х месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- в) 6-ти месяцев со дня применения дисциплинарного взыскания;
- г) 1-го года со дня применения дисциплинарного взыскания;
- д) 2-х лет со дня применения дисциплинарного взыскания.

14. В Трудовом кодексе РФ закреплены следующие виды дисциплинарных взысканий:

- а) замечание, выговор, увольнение;
- б) предупреждение, замечание, выговор, увольнение;
- в) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение;
- г) предупреждение, выговор, строгий выговор, увольнение;
- д) предупреждение, замечание, выговор, строгий выговор, увольнение.

15. Дисциплинарное взыскание (если оно не связано с результатами ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки) не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 11-ти месяцев со дня обнаружения проступка;

- г) 11-ти месяцев со дня совершения проступка;
- д) 1 года со дня обнаружения проступка;
- е) 1 года со дня совершения проступка.

16. Дисциплинарное взыскание по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не может быть применено позднее:

- а) 6-ти месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6-ти месяцев со дня совершения проступка;
- в) 1 года со дня обнаружения проступка;
- г) 1 года со дня совершения проступка;
- д) 2-х лет со дня обнаружения проступка;
- е) 2-х лет со дня совершения проступка.

17. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись:

- а) в течение 3-х рабочих дней со дня его издания;
- б) в течение 5-ти рабочих дней со дня его издания;
- в) в течение 10-ти рабочих дней со дня его издания;
- г) в течение 1-го месяца со дня его издания.

18. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником:

- а) в выборный профсоюзный орган работников;
- б) в территориальные подразделения государственного комитета по обжалованию действий или решений должностных лиц;
- в) только в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- г) в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Расторжение трудового договора после причинения ущерба:

- а) полностью освобождает стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) не освобождает сторон этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) освобождает только работника от материальной ответственности перед работодателем;
- г) освобождает только работодателя от материальной ответственности перед работником.

2. По общему правилу, материальная ответственность стороны трудового договора наступает, если ущерб, причинен:

- а) в результате ее виновного противоправного поведения (действие, бездействие);
- б) только в результате ее умышленного противоправного поведения (действие, бездействие);
- в) только в результате ее неосторожного противоправного поведения (действие, бездействие).

3. Работник при причинении вреда работодателю должен возместить ему:

- а) только прямой действительный ущерб;
- б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду (неполученные доходы);
- в) только упущенную выгоду (неполученные доходы);
- г) убытки (реальный ущерб и упущенная выгода).

4. Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста:

- а) 16 лет;
- б) 17 лет;
- в) 18 лет;
- г) 20 лет;
- д) 21 года.

5. По общему правилу, размер ущерба, причиненного работодателем при утрате или порче имущества работника, исчисляется:

- а) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба;
- б) исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день возмещения ущерба;
- в) исходя из балансовой стоимости имущества;
- г) исходя из остаточной стоимости имущества.

6. Если трудовым договором конкретизирована материальная ответственность сторон этого договора, то:

- а) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в повышенном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- б) договорная ответственность как работника, так и работодателя может быть установлена в пониженном размере, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- в) договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- г) договорная ответственность работника перед работодателем не может быть ниже, а работодателя перед работником – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

7. В случае причинения ущерба:

- а) каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба;
- б) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работодатель;
- в) размер причиненного ему ущерба должен доказывать только работник.

Тема 13. Охрана труда

1. Вредный производственный фактор – это:

- а) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;

- б) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;
- в) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию или травме.

2. Опасный производственный фактор – это:

- а) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию;
- б) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме;
- в) производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию или травме.

3. Безопасные условия труда – это:

- а) условия труда, при которых на работающих воздействуют либо только опасные, либо только вредные производственные факторы;
- б) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов;
- в) условия труда, при которых смертность работающих, на которых воздействуют опасные и (или) вредные производственные факторы, не превышает 70%;
- г) условия труда, при которых смертность работающих, на которых воздействуют опасные и (или) вредные производственные факторы, не превышает 50%;
- д) условия труда, при которых смертность работающих, на которых воздействуют опасные и (или) вредные производственные факторы, не превышает 30%.

4. Требования охраны труда:

- а) рекомендуются для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- б) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности;
- в) обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами только при осуществлении ими видов деятельности, связанных с повышенной опасностью.

5. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на:

- а) работников;
- б) работодателя;
- в) специализированные государственные органы.

6. Предусмотренные статьей 213 Трудового кодекса РФ предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования некоторых категорий работников осуществляются за счет средств:

- а) работников;
- б) работодателя;
- в) специализированных государственных органов.

Тема 14. Защита трудовых прав и свобод

1. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) судебная защита.

2. Для осуществления контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать:

- а) административные инспекции труда профсоюзов;
- б) правовые и технические инспекции труда профсоюзов;
- в) публичные инспекции труда профсоюзов;
- г) государственные и муниципальные инспекции труда профсоюзов.

3. Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) 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.

4. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляют:

- а) Счетная палата РФ;
- б) Федеральное казначейство;
- в) Министерство внутренних дел РФ;
- г) Федеральная инспекция труда;
- д) Министерство труда и социального развития РФ.

5. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:

- а) государственный инспектор труда Российской Федерации;
- б) старший государственный инспектор труда Российской Федерации;
- в) ведущий государственный инспектор труда Российской Федерации;
- г) главный государственный инспектор труда Российской Федерации;
- д) специальный государственный инспектор труда Российской Федерации.

6. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность и освобождается от должности:

- а) Государственной думой Федерального собрания Российской Федерации;
- б) Советом Федерации Федерального собрания Российской Федерации;
- в) Правительством Российской Федерации;

- г) Президентом Российской Федерации;
- д) по итогам референдума Российской Федерации.

7. Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют:

- а) только государственные и муниципальные унитарные предприятия и учреждения;
- б) только некоммерческие организации;
- в) только организации с организационно-правовой формой – акционерные общества с числом работников не менее 100 человек;
- г) только работодателей – индивидуальных предпринимателей;
- д) любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц).

8. При инспекционной проверке государственный инспектор труда:

- а) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 месяца до проверки;
- б) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 месяц до проверки;
- в) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 3 дня до проверки;
- г) в обязательном порядке уведомляет работодателя или его представителя не менее чем за 1 день до проверки;
- д) может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

9. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности и (или) главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- б) только главному государственному инспектору труда Российской Федерации;
- в) только в суде;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

10. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:

- а) только соответствующему руководителю по подчиненности;
- б) в суде;
- в) только первому государственному инспектору труда Российской Федерации;
- г) соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке;
- д) соответствующему руководителю по подчиненности, первому государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суде.

Тема 15. Трудовые споры и порядок их урегулирования

15.1. Индивидуальные трудовые споры

1. Индивидуальный трудовой спор – это:

- а) 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;
- б) 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.

2. Спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем:

- а) признается индивидуальным трудовым спором;
- б) не признается индивидуальным трудовым спором.

3. Спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора:

- а) признается индивидуальным трудовым спором;
- б) не признается индивидуальным трудовым спором.

4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

- а) только комиссиями по трудовым спорам;
- б) только специализированными некоммерческими организациями;
- в) только судами;
- г) комиссиями по трудовым спорам и судами;
- д) комиссиями по трудовым спорам, специализированными некоммерческими организациями и судами.

5. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе:

- а) работников (представительного органа работников) и/или работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- б) только работников (представительного органа работников);
- в) только работодателя (организации, индивидуального предпринимателя);
- г) органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления.

6. В комиссию по трудовым спорам входят:

- а) равное число представителей работников и работодателя;
- б) 1 представитель работодателя на 2 представителей работников;
- в) 1 представитель работодателя на 3 представителя работников;
- г) только представители работодателя;
- д) только представители работников.

7. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются:

- а) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава;
- в) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
- г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

8. Представители работодателя назначаются в комиссию по трудовым спорам:

- а) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем;
- б) представительным органом работников из своего состава;
- в) руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации;
- г) общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

9. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в десятидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в пятнадцатидневный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- д) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

10. После принятия решения комиссией по трудовым спорам, надлежаще заверенные копии данного решения вручаются работнику и руководителю организации:

- а) в день принятия решения;
- б) в течение 2-х дней со дня принятия решения;
- в) в течение 3-х дней со дня принятия решения;
- г) в течение 5-ти дней со дня принятия решения;
- д) в течение 10-ти дней со дня принятия решения.

11. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд:

- а) в течение 3-х дней со дня вручения копии решения комиссии;
- б) в течение 5-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
- в) в течение 10-ти дней со дня вручения копии решения комиссии;
- г) в течение 1-го месяца со дня вручения копии решения комиссии;
- д) в течение 2-х месяцев со дня вручения копии решения комиссии.

12. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок (если работник или работодатель не обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд):

- а) решение комиссии по трудовым спорам аннулируется;
- б) трудовой спор повторно рассматривается комиссией по трудовым спорам;
- в) комиссия по трудовым спорам выдает работнику исполнительный лист;
- г) комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом.

13. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора (за исключением споров об увольнении):

- а) в течение 10-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в течение 15-ти дней со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в течение 1-го месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- г) в течение 2-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- д) в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

14. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении:

- а) в течение 10-ти дней со дня со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- б) в течение 15-ти дней со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- в) в течение 1-го месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- г) в течение 2-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- д) в течение 3-х месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

15. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю:

- а) в течение 1-го месяца со дня обнаружения причиненного ущерба;
- б) в течение 2-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- в) в течение 3-х месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- г) в течение 6-ти месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба;
- д) в течение 1-го года со дня обнаружения причиненного ущерба.

16. Работники при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты

- а) только пошлин;
- б) только судебных расходов;
- в) пошлин и судебных расходов.

17. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решение о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит:

- а) немедленному исполнению;
- б) исполнению по истечении установленного срока на обжалование;
- в) исполнению в течение 10-ти дней по истечении установленного срока на обжалование;
- г) исполнению в течение 1-го месяца по истечении установленного срока на обжалование;
- д) исполнению в течение 2-х месяцев по истечении установленного срока на обжалование.

18. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника или решения о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, орган, принявший данное решение:

- а) выносит определение о наложении на работодателя штрафа;
- б) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения заработной платы в размере МРОТ;
- в) выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

19. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора:

- а) не допускается;
- б) допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах;
- в) допускается во всех случаях.

15.2. Коллективные трудовые споры

1. Коллективный трудовой спор – это:

- а) 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;
- б) 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.

2. Забастовка – это:

- а) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора
- в) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения индивидуального трудового спора;
- г) длительный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

3. Участие в забастовке является:

- а) обязательным;
- б) принудительным;
- в) добровольным.

4. Представители работодателя:

- а) вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- б) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;
- в) вправе организовывать забастовку, но не вправе и принимать в ней участие;
- г) не вправе организовывать забастовку, но вправе принимать в ней участие.

5. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, локаут:

- а) запрещен;
- б) разрешен;
- в) разрешен, только если он способствует скорейшему разрешению коллективного трудового спора.

6. Локаут – это:

- а) форма забастовки, связанная с полной остановкой деятельности работодателя;
- б) форма забастовки, связанная с привлечением в число бастующих всех работников соответствующей отрасли;
- в) привлечение работников к дисциплинарной ответственности в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
- г) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.