

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Под редакцией
доктора юридических наук, профессора **К.К. Гасанова**,
доктора юридических наук **Ф.Г. Мышко**

Четвертое издание,
переработанное и дополненное

*Рекомендовано Министерством образования
Российской Федерации в качестве **учебника**
для студентов высших учебных заведений*

*Допущено Министерством внутренних дел
Российской Федерации в качестве **учебника**
для курсантов и слушателей образовательных учреждений
МВД России юридического профиля*

*Рекомендовано Учебно-методическим центром
«Профессиональный учебник» в качестве **учебника**
для студентов вузов, обучающихся по специальностям
«Юриспруденция» (030501), «Социальная работа» (040101),
«Государственное и муниципальное управление» (080504),
«Менеджмент организации» (080507); по научной специальности
12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения»*



Закон и право • Москва •

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405.1я73

Т78

Авторы:

*Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, С.Н. Бондов, В.В. Курочкина,
А.В. Герасимов, В.Г. Золотарев, А.В. Куракин, А.М. Артемьев, Н.А. Рощина,
Ф.Н. Михайлов, Г.А. Прокопович, О.В. Староверова, А.А. Сапфурова*

Главный редактор издательства *Н.Д. Эриашвили*,
кандидат юридических наук, доктор экономических наук, профессор,
лауреат премии Правительства РФ в области науки и техники

Т78 **Трудовое** право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / [Н.Д. Амаглобели и др.]; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, — 503 с. — (Серия «Dura lex, sed lex»).

И. Гасанов, Карим Кадырович, ред.

ISBN 978-5-238-01750-1

Агентство СІР РГБ

Рассматриваются предмет, методы, субъекты и основные источники трудового права. Анализируются современное законодательство, правовые отношения в сфере наемного труда, коллективные договоры и отношения, освещающие вопросы международного трудового права.

Особое внимание уделяется вопросам заключения и расторжения трудового договора, регулирования рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, порядка предоставления гарантий и компенсаций, рассмотрения трудовых споров.

Для студентов и преподавателей юридических вузов и факультетов, руководителей организаций всех форм собственности, работников социальной сферы, кадровой и юридической служб организаций, а также для всех тех, кто интересуется действующим трудовым законодательством и практикой его применения.

ББК 67.405.1я73

ISBN 978-5-238-01750-1

© ИЗДАТЕЛЬСТВО ЮНИТИ-ДАНА, 2002, 2005, 2008, 2010

Принадлежит исключительное право на использование и распространение издания. Воспроизведение всей книги или любой ее части любыми средствами или в какой-либо форме, в том числе в Интернет-сети, запрещается без письменного разрешения издательства.

© Оформление «ЮНИТИ-ДАНА», 2010



ВВЕДЕНИЕ

Реформирование трудового законодательства, начатое с принятия 21 декабря 2001 г. Государственной Думой нового Трудового кодекса РФ, — важная государственная задача, и приоритетными направлениями при этом являются повышение мобильности рабочей силы, сокращение латентных процессов на рынке труда, обеспечение устойчивости баланса интересов работников, работодателей и государства.

Эти реформы продолжены Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» наиболее существенные изменения внесены в следующие главы и разделы Кодекса: «Коллективные договоры и соглашения», «Трудовой договор», «Рабочее время», «Время отдыха», «Заработная плата», «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» и «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Кроме указанных глав и разделов Кодекса, распространяемых на всех работников, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ дал ответы на вопросы, возникшие на практике при применении правовых норм, регулирующих труд отдельных категорий работников. Весьма значительные изменения внесены в главы, посвященные особенностям регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов, лиц, работающих по совместительству.

В учебнике также учтены изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ федеральными законами от 18 декабря 2006 г., от 30 декабря 2006 г., от 1 декабря 2007 г., от 24 июля 2009 г.

Указанные реформы осуществлены с учетом того, что трудовое право является особой формой осуществления социальной политики государства и поэтому должно оставаться самостоятельной отраслью, принципиально отличающейся от других отраслей (гражданского, административного права) по предмету и методу регулирования, особым гарантиям и защите прав и свобод трудящегося человека. Именно трудовое законодательство направлено на достижение социальной справедливости и регулирование социально-трудовых отношений в обществе в целом.

Трудовое право призвано содействовать взаимному усилению экономической и социальной политики, созданию условий для широкомасштабного и устойчивого развития. При этом следует учитывать, что для усиления связи между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение имеют гарантии соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда. Они позволяют работникам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданном их трудом, а также дают возможность полностью реализовывать свой человеческий потенциал.

В трудовом законодательстве следует закрепить и развить конституционные нормы в области труда, в частности о недопущении снижения уровня трудовых прав и социальных гарантий, положения конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), основополагающие процедуры их осуществления, а также комплекс гарантий по каждому институту трудового права, общеобязательных для применения на всей территории страны.

Таким образом, трудовое право как система должно состоять из норм Конституции, международных актов, действующих на территории государства, Трудового кодекса, других законодательных актов, актов исполнительной власти, локальных актов, соглашений и коллективных договоров и др.

Вместе с тем изменение роли государства не должно привести к полному саморегулированию трудовых отношений. При определении соотношения государственного и договорного регулирования необходимо найти оптимальный механизм, при котором переход к локальному и индивидуальному регулированию трудовых отношений не повлечет за собой ослабления правовой защищенности работников.

С учетом этого главными направлениями вмешательства государства в трудовые отношения являются установление обязательных стандартов и надзор за соблюдением законодательства, а также регламентация норм, механизмов и процедур, которым стороны трудовых отношений и их представители обязаны следовать, если не договорятся об ином. В решении этих вопросов государство взаимодействует с социальными партнерами на основе принципа социальной справедливости, закрепленного в Уставе МОТ.

На уровне соглашений, коллективных договоров определяются отраслевые, региональные, профессиональные и другие особенности трудовых отношений, обеспечивается реальное повышение уровня трудовых гарантий работникам.

Индивидуально-договорное регулирование с участием самого работника используется для конкретизации характера и содержания трудовой функции, учета особых обстоятельств ее выполнения, деловых качеств работника, возможности применения различных форм стимулирования труда и др.

Основным нормативным правовым актом, непосредственно регулирующим трудовые и связанные с ними отношения, является Трудовой кодекс Российской Федерации.

Говоря о развитии современного трудового права, авторы настоящего учебника учитывают не только ближайшие, но и весьма отдаленные перспективы, принимая во внимание то, что судьба трудового права в целом неразрывно связана с судьбой государства. На последующих этапах развития Российской Федерации некоторые нормы трудового права утратят свое значение и станут ненужными в связи с изменением порождающих их общественных условий, а другие нормы в преобразованном виде войдут в систему социальных правил демократического самоуправления. Тем не менее теория трудового права — категория историческая, имевшая место на всех этапах развития общества.

Настоящий учебник призван дать студентам юридических вузов, иных учебных заведений, руководителям организаций всех форм собственности, работникам социальной сферы, кадровой и юридической служб знания теории трудового права, действующего трудового законодательства и практики его применения.

В учебнике используются следующие сокращенные обозначения.

1. Нормативные правовые и иные акты

ТК РФ — Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г., с последующими изменениями, внесенными федеральными законами от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; 2006. № 27. Ст. 2878), от 18 декабря 2006 г. № 232-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5498), от 30 декабря 2006 г. № 271-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 34).

ГК РФ — Гражданский кодекс РФ; часть первая от 30 ноября 1994 г., с последующими изменениями, внесенными федеральными законами от 18 декабря 2006 г. № 233-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5499; от 10 декабря 2006 г. № 258-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 21); от 6 февраля 2007 г. № 13-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 7. Ст. 823); часть вторая от 26 января 1996 г. с последующими изменениями, внесенными федеральными законами от 30 декабря 2006 г. № 276-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 39); от 26 января 2007 г. № 5-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 5. Ст. 558); часть третья от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5497).

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 25 декабря 2006 г. № 225-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 50. Ст. 5303).

Закон о банкротстве — Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5497).

Закон о ветеранах — Федеральный закон «О ветеранах» в ред. Федерального закона от 2 января 2000 г. № 40-ФЗ, с последними изменениями.

ми, внесенными Федеральным законом от 19 декабря 2005 г. № 163-ФЗ (СЗ РФ. 2000. № 2. Ст. 161; 2005. № 52 (ч. 1). Ст. 5576).

Закон о воинской обязанности — Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 4 мая 2006 г. № 61-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475; 2006. № 19. Ст. 2062).

Закон о государственной гражданской службе — Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006 г. № 19-ФЗ (СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; 2006. № 6. Ст. 636).

Закон о государственной тайне — Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ (РГ. 1993. № 182; СЗ РФ. 2004. № 35. Ст. 3607).

Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях — Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5497).

Закон о донорстве — Закон РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 21).

Закон о защите инвалидов — Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 31 декабря 2005 г. № 199-ФЗ (СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563; 2006. № 1. Ст. 10).

Закон о некоммерческих организациях — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 276-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 39).

Закон о ПК — Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5497).

Закон о прокуратуре — Закон РФ «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. № 168-ФЗ, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 4 ноября 2005 г. № 138-ФЗ (СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 2005. № 45. Ст. 4586).

Закон о Чернобыле — Закон РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» в ред. Закона РФ от 18 июня 1992 г. № 3061-1, с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006 г. № 20-ФЗ (ВВС РФ. 1992. № 32. Ст. 1861; СЗ РФ. 2006. № 6. Ст. 637).

Закон об аварии на ПО «Маяк» — Федеральный закон от 26 ноября 1998 г. № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федера-

ции, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 48. Ст. 5850; 2004. № 35. Ст. 3607).

Закон об акционерных обществах — Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 5 февраля 2007 г. № 13-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 7. Ст. 823).

Закон об индивидуальном учете — Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 мая 2005 г. № 48-ФЗ (СЗ РФ. 1996. № 14. Ст. 1401; 2005. № 19. Ст. 1755).

Закон об образовании — Закон РФ «Об образовании» в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ, с последующими изменениями, внесенными Федеральными законами от 5 февраля 2007 г. № 13-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 7. Ст. 82); от 9 февраля 2007 г. № 17-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 7. Ст. 383).

Закон об ООО — Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 декабря 2006 г. № 231-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 52 (ч. 1). Ст. 5497).

Инструкция по заполнению трудовых книжек — Инструкция по заполнению трудовых книжек, утв. постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. № 69 (БНА РФ. 2003. № 49).

КЗоТ — Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971 г. (утратил силу)

КоАП РФ — Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 9 февраля 2007 г. № 7-ФЗ (СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1; 2006. № 23. Ст. 2385).

КТМ РФ — Кодекс торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 20 декабря 2005 г. № 168-ФЗ (СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2207; 2007. № 7. Ст. 840).

НК НК — Налоговый кодекс РФ; часть первая от 31 июля 1998 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 2 февраля 2006 г. № 19-ФЗ (СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3824; 2006. № 6. Ст. 636); часть вторая от 5 августа 2000 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 21).

Основы законодательства об охране здоровья — Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 21).

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении

судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (БВС РФ. 2004. № 6), в ред. от 28 декабря 2006 г. № 63.

Правила ведения и хранения трудовых книжек — 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 последними изменениями, внесенными постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2004 г. № 51 (СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539; 2004. № 8. Ст. 663).

СК РФ — Семейный кодекс РФ от 29 декабря 1995 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 258-ФЗ (СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 21).

УИК РФ — Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 273-ФЗ (СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 198; 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 36)

УК РФ — Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 283-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 50. Ст. 5271).

УПК РФ — Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г., с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 30 декабря 2006 г. № 283-ФЗ (СЗ РФ. 2006. № 50. Ст. 5271).

2. Официальные издания

БВС РФ — Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации.

БНА РФ — Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств (Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти).

Бюллетень Госкомтруда СССР — Бюллетень Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам.

Бюллетень Минобразования России — Бюллетень Министерства образования РФ.

Бюллетень Минтруда России — Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации.

ВВС (СССР, РСФСР, РФ) — Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР), Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета (СССР, РСФСР, РФ).

РГ — Российская газета.

САПП РФ — Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации.

СЗ РФ — Собрание законодательства Российской Федерации.

СП (СССР, РСФСР, РФ) — Собрание постановлений Совета Министров (Правительства).

Кроме того, используются принятые в трудовом законодательстве термины: организация — предприятие, учреждение, организация; работодатель — организация или физическое лицо, предоставляющие работу гражданину (работнику) в соответствии с трудовым договором.

I

Раздел

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

- Глава 1.** Предмет, метод и система
российского трудового права
- Глава 2.** Основные принципы правового
регулирования труда
- Глава 3.** Источники трудового права
- Глава 4.** Субъекты трудового права
- Глава 5.** Правовое положение профсоюзов
в сфере труда
- Глава 6.** Правовые отношения в сфере
наемного труда
- Глава 7.** Коллективные договоры и соглашения

1

Глава

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Предмет трудового права

Трудовое право как самостоятельная отрасль российского права имеет свою специфическую сферу регулирования — сферу общественно-трудовых отношений. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России.

Возникающие при производстве материальных и духовных благ общественные отношения носят объективный характер и присущи любому совместному труду. При этом совместный труд нужно рассматривать в качестве неотъемлемого свойства общественного производства, как связь людей, взаимодействующих в процессе коллективного применения орудий и средств труда. Причем данное взаимодействие всегда имеет черты организованного труда. Таким образом, **совместный труд** представляет собой систему организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе.

В зависимости от экономического положения участников совместного труда (т.е. от их отношения к средствам производства) следует различать две его основные разновидности: *самостоятельный* (труд собственников) и *наемный* (труд несобственников). При этом следует учитывать, что в условиях развитой рыночной экономики трудовое право в соответствии с конституционными принципами регулирует лишь отношения по применению и организации труда наемных работников (несобственников), что обуславливает возможность эксплуатации наемных работников и необходимость существования рынка труда (рабочей силы) как составной части рыночных экономических отношений. Для наемного труда характерно следующее: обладая рабочей силой, но не владея средствами и орудиями производства, гражданин (физическое лицо) лишен возможности выступать в роли организатора производства.

Наряду с указанными основными разновидностями совместного труда существует и *смешанная* форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

Становление и дальнейшее развитие рыночных форм организации труда в России обусловлено широкой приватизацией организаций, находившихся в собственности государства, утверждением частной собственности и связанным с нею преодолением отчуждения трудящегося от результатов труда. Все это требует новых подходов к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда. Трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальные связи по его организации и применению, ибо предметом трудового права является не сам труд, а лишь его общественная форма, социальное устройство, т.е. отношения между людьми по участию их в труде.

Трудовое отношение — это отношение работника с работодателем по использованию его личной способности к труду, т.е. его рабочей силы, в общем процессе конкретной организации труда с подчинением ее дисциплине и за вознаграждение по труду. Среди общественных отношений, составляющих в своей совокупности предмет трудового права, главное место занимают трудовые отношения, которые складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда.

Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, т.е. деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы). Вследствие этого главным **предметом трудового права** являются общественные отношения по поводу применения и организации труда или работы.

Как экономическая категория трудовые отношения представляют собой неотъемлемую часть производственных отношений. Они отражают положение различных социальных групп, их взаимоотношения в производстве и взаимный обмен деятельностью. Будучи элементом производственных отношений, трудовые отношения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с отношениями собственности на орудия и средства производства и с отношениями распределения продуктов производства. Трудовым отношениям как звену производственных отношений свойственны все особенности последних: они носят объективный характер (т.е. не зависят от сознания людей), изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества, всегда подвергаются активному воздействию со стороны надстройки (в том числе со стороны трудового права как элемента надстройки).

Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают *работник* и *работодатель* (организация, собственник-предприниматель и др.), которые свои взаимоотношения строят, как правило, на до-

говорной (контрактной) основе и на возмездных началах. За свой труд работники получают либо заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам), либо часть дохода организации.

Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими специфическими чертами:

- осуществляются на основе правил внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности;
- работник включается в трудовой коллектив конкретной организации; включение работника в трудовой коллектив опосредовано особым юридическим актом (трудовым договором-контрактом, актом об избрании на должность и т.п.);
- содержание трудовых отношений сводится к выполнению гражданином определенного рода работы в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью.

Трудовые отношения отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку являются волевой и личностной их частью. Следует иметь в виду, что речь в данном случае идет лишь о тех из них, которые базируются на наемном труде. Трудовые отношения, основанные на самостоятельном труде (труде собственников), в соответствии с действующим законодательством не включаются в предмет трудового права. Это относится, в частности, к индивидуально-трудовой деятельности, деятельности предпринимателей-собственников, трудовым корпорациям и товариществам, не применяющим труд наемных работников. В силу наемного характера государственной службы трудовые отношения государственных служащих также следует относить к предмету трудового права, однако служба в Вооруженных Силах РФ, в таможенных органах, органах внутренних дел, пограничных войсках, органах безопасности к предмету трудового права не относится, а составляет предмет административного права. Служба в указанных органах выходит за рамки трудовых отношений и обычной работы. Она связана с выполнением функции безопасности и обороны государства.

Таким образом, трудовые отношения как предмет трудового права представляют собой звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения труда в общественной кооперации труда, когда гражданин включается в коллектив организации для выполнения определенного рода работы (трудовой функции) с подчинением установленному трудовому распорядку.

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых входят также отношения, которые тесно связаны с ними:

- 1) отношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
- 2) отношения трудового коллектива с работодателем, его представителями;

- 3) организационно-управленческие отношения;
- 4) отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 5) социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти на федеральном, отраслевом, региональном (субъекта РФ), территориальном, профессиональном, тарифном и иных уровнях;
- 6) отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников на производстве;
- 7) отношения материальной ответственности участников трудовых отношений за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой стороне;
- 8) отношения по разрешению трудовых споров (индивидуальных и коллективных) и др.

Рассмотрим подробнее некоторые из них.

Отношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают в связи с обращением граждан к органам, ведающим трудоустройством (органам государственной службы занятости на местах), с просьбой подыскать им подходящую работу. Существование в Российской Федерации системы государственных органов трудоустройства призвано содействовать реализации гражданами конституционного права на свободный труд. В таком содействии нуждаются главным образом женщины, молодежь после окончания общеобразовательных школ, лица, высвобождаемые из организаций в связи с модернизацией производства, банкротством, совершенствованием организации труда и системы управления.

Отношения по трудоустройству предшествуют возникновению трудовых отношений. Органы трудоустройства выполняют обычно посреднические функции между организациями, нуждающимися в кадрах, и гражданами, изъявившими желание устроиться на работу по определенной специальности, квалификации, должности. Для решения вопроса о трудоустройстве органы государственной службы занятости располагают банком данных о наличии свободных рабочих мест и вакансий в регионах и конкретных организациях.

Организационно-управленческие отношения складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом либо его представительным органом — с другой. Они касаются главным образом установления и применения условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания работников, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников.

Применительно к главному предмету трудового права — трудовым отношениям — организационно-управленческие отношения играют служебную роль: они призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда. На протяжении всего периода функционирования трудовых отношений организационно-управленческие отношения выступают в качестве их спутника и организатора.

Типичной разновидностью организационно-управленческих отношений в сфере труда выступают отношения, связанные с разработкой, принятием и исполнением коллективных договоров и соглашений (генеральных, отраслевых, тарифных и специальных).

Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, складываются в процессе надзорной деятельности органов федеральной инспекции труда за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях. Общий государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов осуществляют органы прокуратуры. Среди государственных органов, осуществляющих специализированный надзор за охраной труда на предприятиях и в учреждениях, следует выделить федеральные органы исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия (Роспотребнадзор), органы исполнительной власти по экологическому, технологическому и ядерному надзору (Ростехнадзор).

В процессе осуществления функции надзора за охраной труда и соблюдением трудового законодательства эти органы вступают в правовые отношения с другими органами и организациями в связи с необходимостью охраны труда и защиты прав работников. Указанные охранительные отношения относятся к категории сопутствующих.

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников для собственных нужд возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением работниками своих профессиональных навыков. Цель профессионального обучения на производстве заключается в том, чтобы обеспечить подготовку лиц, ищущих работу, к труду в качестве квалифицированных работников.

Возникновение отношений по профессиональной подготовке связано с заключением дополнительного договора между работником и работодателем, по которому стороны берут на себя взаимные обязательства, связанные с процессом профессионального обучения. Длительность отношений по профессиональной подготовке кадров ограничена определенным сроком. По мере успешного окончания обу-

чения работники сдают квалификационные экзамены, им присваиваются соответствующие специальность и квалификация, после чего они на основании приказа (распоряжения) работодателя зачисляются на самостоятельную работу и становятся полноправными участниками трудовых правоотношений.

Отношения по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров складываются в связи с разрешением в органах по рассмотрению трудовых споров неурегулированных разногласий между работодателем и работником (работниками), касающихся применения законов или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (коллективного договора, соглашения, трудового договора). Участниками этих отношений выступают спорящие субъекты (работник — работодатель; трудовой коллектив — работодатель), с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора — с другой. Эти отношения носят процессуальный характер, так как касаются не самого спора, а процедуры его разрешения.

Согласно действующему трудовому законодательству индивидуальные трудовые споры (работник — работодатель) рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам (КТС), избираемых трудовыми коллективами организаций, а также в судах. Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями с участием посредника и трудовым арбитражем.

Таким образом, предмет российского трудового права составляют в настоящее время две группы общественных отношений:

- 1) трудовые отношения — главный элемент (ядро) предмета;
- 2) иные общественные отношения, существование которых обусловлено неразрывной связью с трудовыми отношениями.

1.2. Метод трудового права

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ (прием) правового регулирования, т.е. в нашем случае воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для государства, общества, работников и работодателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования.

Метод российского трудового права характеризуется четырьмя основными признаками:

- 1) сочетанием централизованного и локального регулирования общественных отношений;
- 2) установлением договорного характера условий труда;
- 3) участием трудовых коллективов и выборных профсоюзных органов в регулировании общественных отношений;
- 4) специфичными для трудового права способами защиты прав и обеспечения обязанностей.

Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда отражает суть государственно-правового управления общественным трудом, поскольку посредством такого сочетания достигаются единство и дифференциация условий труда в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, а также лучше учитываются общие и специфические условия труда в конкретных организациях.

С помощью *централизованного регулирования* в настоящее время устанавливается минимум гарантий трудовых прав работников: определяется экстенсивная мера труда — продолжительность рабочего времени; вводится тарифная система для бюджетников; принимаются важнейшие нормативные акты по вопросам дисциплины и охраны труда работников. В этом участвуют центральные (включая и отраслевые) органы государственной власти и государственного управления, а также высшие органы профсоюзной системы — на уровне страны, отрасли. Принятые в результате централизованного регулирования нормативные акты могут носить как директивный (обязательный), так и рекомендательный характер.

С помощью *локального регулирования* устанавливаются: режим рабочего времени на предприятиях, в учреждениях, организациях; льготы и преимущества работникам из фондов предприятия (сверх минимальных гарантий по централизованным нормативным актам); графики отпусков; условия коллективного договора и др. Участниками локального регулирования выступают, с одной стороны, работодатель (организация, предприниматель), а с другой — трудовой коллектив. Принятый в результате локального регулирования нормативный акт действует только в пределах данной организации.

Установление договорного характера условий труда как признак метода российского трудового права наиболее наглядно проявляется в воздействии на главный предмет этой отрасли — трудовые отношения. Посредством договора устанавливаются, вменяются и прекращаются трудовые правоотношения, т.е. реализуется конституционное право граждан на труд. Договорная форма регулирования характерна в ряде случаев и для иных общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Так, организационно-управленческие отношения в сфере труда получают юридическое оформление в коллективных договорах и соглашениях по охране труда и других совместных формах, в которых принимают участие работодатель (организация, предприниматель) и трудовой коллектив.

Особенность *договорного способа* регулирования общественных отношений состоит в том, что установленное на основе договора правовое отношение, как правило, не может быть изменено без взаимного согласия сторон. Например, без взаимного согласия сторон нельзя

вносить изменения и дополнения в содержание коллективных договоров и соглашений, изменять и дополнять трудовой договор.

Рекомендательный способ регулирования предполагает принятие норм-рекомендаций, адресованных субъектам общественных отношений, составляющих предмет трудового права, и характеризуется указанием на желательное для государства поведение субъектов общественных отношений.

Оба указанных способа на практике нередко сочетаются с *государственно-властным (императивным) способом* регулирования. Такое сочетание диктуется необходимостью установления строгого порядка в трудовых отношениях, укрепления трудовой дисциплины, привлечения к ответственности лиц, допускающих правонарушения.

Активное участие трудовых коллективов и выборных профсоюзных органов в регулировании общественных отношений в сфере труда является важным признаком метода трудового права. Трудовой коллектив организации решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект, рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом (положением) организации, определяет перечень и порядок предоставления работникам организации социальных льгот и поощрений, определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций, решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем, охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли регулируются помимо законодательства Российской Федерации также уставом (положением) организации и коллективным договором.

Статья 29 ТК РФ закрепила общее право профсоюзов и иных профсоюзных организаций представлять интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. Профессиональные союзы участвуют в различных общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, контролируют жилищно-бытовое обслуживание работников.

Метод российского трудового права характеризуется также *специфическими способами защиты трудовых прав и обеспечения обязанностей работников*. Это проявляется в том, что трудовые права работников — главный предмет деятельности профсоюзов, содержание их основной, защитной, функции. Действующее законодательство предоставляет профсоюзам большие права не только по установлению условий труда, но и по осуществлению контрольно-надзорной деятельности, участию в организации примирительных и согласительных комиссий по разрешению трудовых споров (конфликтов),

трудовых арбитражей. Своеобразие заключается в существовании в организациях особых органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров — КТС, избираемых самими трудовыми коллективами. Индивидуальный трудовой спор обязательно должен быть рассмотрен в КТС, если работник самостоятельно или с помощью профкома не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.3. Система отрасли трудового права и система науки трудового права

Каждая отрасль права, в том числе и трудового, имеет свою систему норм, т.е. определенную их группировку и последовательность расположения в структуре отрасли. **Система отрасли российского трудового права** представляет его структуру как совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты) в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли.

Структурными подразделениями системы трудового права являются **институты** — совокупность юридических норм, различающихся между собой по предметному признаку регулирования, т.е. особенностям отдельных видов общественных отношений либо отдельным сторонам (элементам) какого-либо конкретного вида общественных отношений.

Система российского трудового права включает в себя следующие институты:

- трудоустройства (объединяет нормы, регулирующие отношения, связанные с подысканием гражданам подходящей работы);
- социального партнерства;
- трудового договора (объединяет нормы, регулирующие прием на работу, переводы и увольнения);
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников непосредственно на производстве;
- рабочего времени и времени отдыха;
- нормирования труда;
- оплаты труда;
- дисциплины труда;
- материальной ответственности;
- охраны труда;
- надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- защиты трудовых прав граждан, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Структурно вся система российского трудового права подразделяется на две большие части — общую и особенную.

Общая часть содержит: нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права; нормы, определяющие основные принципы и задачи регулирования, основные трудовые права и обязанности работников, недействительность условий договоров, разграничение компетенции Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда. Они устанавливают предмет трудового права, субъектный состав участников регулируемых общественных отношений, их статус (правовое положение), формируют метод правового регулирования.

Особенная часть отрасли трудового права строится по институтам как совокупность однородных групп правовых норм.

От системы трудового права как отрасли следует отличать систему трудового законодательства, которая включает в себя правовые нормативные акты, их преамбулы, статьи, заключительные положения и т.п. Поэтому логично утверждать, что система трудового права проявляется в трудовом законодательстве, а трудовое законодательство выступает источником трудового права.

В настоящее время наиболее полно система российского трудового права отражена в **Трудовом кодексе РФ**. Поэтому изучение системы трудового права связано прежде всего с изучением структуры и содержания этого кодифицированного законодательного акта.

Наряду с системой трудового права и системой трудового законодательства существует и **система науки трудового права** — совокупность теоретических взглядов, суждений и выводов, касающихся проблем правового регулирования общественных отношений в сфере применения и организации труда. Она исследует и оценивает систему норм трудового права и нормативных актов с точки зрения их демократичности, социальной справедливости, сравнивает российскую систему трудового права с системой трудового права других стран.

1.4. Соотношение трудового права и смежных отраслей права

Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это видно из предмета трудового права. Важнейшие положения, относящиеся к предмету, методу и системе российского трудового права, рассмотренные в предыдущих параграфах, дают возможность отграничить эту отрасль права от смежных отраслей права Российской Федерации, к числу которых относятся отрасли

права, имеющие сходные предметы и методы регулирования, в силу чего на практике нередко возникают трудности определения отраслевой принадлежности норм права и отдельных институтов.

Применительно к российскому трудовому праву *смежными отраслями права* выступают: гражданское право, административное право, право социального обеспечения.

Как известно, в предмет *гражданского права* входят общественные отношения, которые близко примыкают к трудовым отношениям, базирующимся на трудовом договоре. Это отношения по выполнению договоров бытового подряда, поручения, литературного заказа и т.п. Указанным отношениям присущи общие черты: они связаны с трудом, основаны на договорных началах, носят возмездный характер. Однако между ними имеются и существенные различия, обуславливающие их разную отраслевую принадлежность.

Во-первых, предметом и основным содержанием трудовых отношений выступает процесс труда, живой труд, в то время как предметом отношений по бытовому подряду, поручению, литературному заказу выступает овеществленный труд, продукт труда. Во-вторых, по трудовому отношению работник обязуется выполнять работу определенного рода (по определенной специальности, квалификации, должности), а в указанных гражданских отношениях труд связан с выполнением индивидуально-конкретного задания. В-третьих, трудовые отношения предполагают включение работника в личный состав трудового коллектива организации, где он обязан выполнять определенный объем трудовых заданий, соблюдать режим рабочего времени, подчиняться имеющимся правилам внутреннего трудового распорядка. Выполнение трудовых заданий по указанным выше гражданско-правовым договорам всех этих атрибутов не предусматривает, т.е. гражданин не включается в состав трудового коллектива организации, на него не распространяется обязанность выполнять объем трудовых заданий, соблюдать режим работы организации, подчиняться установленным в ней правилам внутреннего трудового распорядка. Иначе говоря, трудовое задание он выполняет по своему усмотрению и на свой риск.

Смежный характер по отношению к трудовому праву имеет и *административное право*. Это проявляется в сходстве, во-первых, предмета регулирования (в трудовом праве — организационно-управленческие отношения в сфере труда; в административном — отношения в сфере государственного управления) и, во-вторых, метода регулирования (использование в обеих отраслях права способа государственно-властных предписаний).

Государственно-управленческая деятельность Российской Федерации, составляющая предмет административного права, носит уни-

версально-властный характер. Для нее типично то, что субъекты административных правоотношений всегда находятся в соподчиненном (неравном) положении, т.е. один обладает властью давать предписания и распоряжения, а другой обязан их выполнять. Так, например, строятся отношения между Президентом РФ и Правительством РФ, между Правительством РФ и министерствами, между прокурором области (края) и прокурором района.

В отличие от них организационно-управленческие отношения, составляющие предмет трудового права, основаны на действиях равноправных субъектов, строящих свои взаимоотношения на договорных началах. Именно таков характер отношений между работодателем и трудовым коллективом, между администрацией государственного предприятия и профкомом при осуществлении деятельности по организации труда и управлению производством.

Наибольшую сложность представляет отграничение трудового и административного права в части регулирования отношений государственной службы. Государственный служащий, как известно, может быть субъектом трудовых и государственно-управленческих отношений. При этом первые касаются его работы в государственном органе, где он служит, а вторые — государственно-управленческих функций за пределами коллектива того органа, где он служит. Так, государственные служащие (должностные лица) из числа администрации государственного учреждения (предприятия) наделены правом давать обязательные указания работнику в процессе его трудовой деятельности. И в этом смысле он находится в подчиненном положении. Однако здесь связь должностных лиц с работниками — государственными служащими строится по линии организации и управления совместным трудом, в силу чего такие связи всегда выступают как внутриколлективные и носят характер производственного, а не административного управления. Такой характер связи предопределил их место в качестве элемента сложных трудовых отношений и принадлежность к предмету трудового права, а не административного.

В заключение следует рассмотреть соотношение трудового права с *правом социального обеспечения*. Как самостоятельное структурное образование (отрасль) право социального обеспечения сформировалось в 1960—1970-х гг. До этого большинство юридических норм, регулирующих отношения по социальному обеспечению, входило в отрасль трудового права. Таким образом, право социального обеспечения с трудовым правом связывают общие исторические корни. Но не только это. Их связывают, как и большинство смежных отраслей права, общие черты предмета и метода правового регулирования.

Если главным предметом трудового права выступают трудовые отношения между работником и работодателем, то право социального обеспечения регулирует общественные отношения, складывающиеся в процессе материального обеспечения граждан, когда они по тем или иным причинам утрачивают (временно или постоянно) трудоспособность или достигают пенсионного возраста. Эти отношения, как правило, тесно связаны с трудовыми. Более того, размер материального обеспечения граждан в ряде случаев соизмеряется с заработком, который они получали, находясь в трудовых отношениях с организациями, а также с их трудовым стажем.

Вместе с тем, как уже отмечалось ранее, между трудовым правом и правом социального обеспечения имеются существенные различия, определяющие их как самостоятельные отрасли российского права: во-первых, в отличие от трудового права предмет регулирования права социального обеспечения составляют общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами права на материальное обеспечение, а не права на труд; во-вторых, право социального обеспечения предусматривает выплату денежных сумм гражданам в виде пенсий и пособий из централизованных фондов (Фонда социального страхования, Пенсионного фонда), в то время как трудовое право регулирует оплату труда из фондов, существующих на конкретных предприятиях.

Между указанными отраслями существуют различия и в методах правового регулирования: для метода права социального обеспечения не характерны договорный порядок возникновения правоотношений и сочетание централизованного и локального регулирования отношений. Граждане получают материальное обеспечение на основании директивных норм права, принимаемых соответствующими государственными органами, в силу чего они не могут изменяться и конкретизироваться соглашением сторон. Исключение составляют случаи, когда локальными нормативными актами (обычно коллективными договорами) предусматривается улучшение материального положения работников и членов их семей за счет средств самой организации.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

2.1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда

Принципы трудового права — это исходные начала, основные положения, определяющие единство трудового права, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной отрасли права.

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия следующим образом:

- *общеправовые* — охватывают всю систему права (принципы законности, свободы труда и т.п.);
- *отраслевые* — отражающие суть и специфику норм данной отрасли права (принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение);
- *внутренние* — отражающие сущность норм конкретного института данной отрасли права (принципы разрешения трудовых споров, обеспечения занятости и др.).

Таким образом, под **принципами трудового права** следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие, руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Современные принципы трудового права отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. В них должны наиболее ярко проявляться гуманистический и демократический характер всей системы российского права, тенденции развития общественных отношений в условиях рыночной экономики.

Следует различать межотраслевые и отраслевые принципы права, а также принципы отдельных институтов трудового права.

В трудовом праве *межотраслевые принципы* действуют, проявляются лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, меж-

отраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне договора. *Отраслевые принципы* выражают общие сущностные свойства норм только данной отрасли права, конкретизируются и проявляются в отдельных институтах и нормах в зависимости от их содержания и целевой направленности.

Современные принципы российского трудового права:

- 1) выражают политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;
- 2) содержат руководящие начала в области установления условий труда работников;
- 3) определяют правовое регулирование применения труда наемных работников;
- 4) отражают главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

Основные принципы трудового права отражены в Конституции РФ и важнейших законодательных актах этой отрасли права. Так, в ст. 37 Конституции РФ закреплён принцип свободы труда: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Многие важные принципы есть и в ТК РФ.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений прямо предусмотрены в ст. 2 Трудового кодекса РФ. 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:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение для каждого работника права на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на отдых, включая ограничение рабочего времени, на предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- 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;

- 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;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее в себя право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- 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;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Принципы трудового права не могут сводиться к правам и обязанностям лишь одного субъекта трудового права — работника. Они охватывают регулирующим воздействием *все субъекты трудового права*, включая работников, работодателей, трудовые коллективы и их представительные органы.

2.2. Содержание основных принципов трудового права

Содержание каждого из основных принципов включает в себя и отражает как соответствующее основное трудовое право (обязанности), так и его основные гарантии. Поэтому с совершенствованием содержания прав и гарантий расширяется и углубляется содержание соответствующего основного принципа трудового права, и наоборот.

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 следующие.

Принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Одна из актуальных социальных проблем — проблема свободы труда — занимает видное место в общественной жизни и мировоззрении многих поколений людей. Ее разрешение связано с обеспечением полной эффективной занятости трудоспособного населения общественно полезным трудом, свободой от безработицы, от чрезмерной эксплуатации чужого (наемного) труда. Опыт социального развития показывает, что эксплуатация наемного труда и безработица все еще являются неизбежными и постоянными спутниками общественного производства. Однако следует полагать, что социально эффективный способ производства и подлинно демократическое государство в состоянии на деле гарантировать полную и продуктивную занятость трудоспособного населения, решить проблему безработицы и тем самым претворить в жизнь принцип свободы труда.

Принцип свободы труда означает прежде всего возможность каждого трудоспособного гражданина свободно распоряжаться своей способностью к труду (рабочей силой), выбирать профессию и род деятельности. Таким образом, он отражает сущностные свойства правовых норм, регулирующих привлечение трудоспособных граждан к труду в качестве наемных работников (рабочих и служащих), предпринимателей, членов кооперативов, лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью.

Помимо ст. 37 Конституции РФ этот принцип выражен и в других нормативных актах трудового законодательства, закрепляющего право граждан на труд и обеспечивающего их занятость, ибо свобода

труда немыслима без обеспечения занятости. В условиях рыночной экономики свобода труда и право на труд должны рассматриваться как объективно необходимые категории, взаимно дополняющие друг друга и определяющие правовые основы жизни и деятельности трудоспособных граждан.

Специфической социально-правовой чертой принципа свободы труда является то, что он выражает определенные отношения между работником и государством по поводу труда, при которых обеспечение работой выступает как объект права и обязанности. При этом обязанности государства по обеспечению занятости не противостоят данному принципу, а дополняют его необходимыми гарантийными свойствами.

Необходимо иметь в виду, что социальная направленность принципа свободы труда сводится к освобождению людей не от труда, а от чрезмерной эксплуатации их труда. В этом состоит одна из сторон целенаправленности принципа свободы труда. Другая ее сторона — постепенное превращение труда на свое благо и благо общества в первейшую жизненную потребность каждого трудоспособного человека. Подлинная социальная справедливость возможна лишь там, где все трудоспособные граждане имеют одинаковый доступ к общественно полезному труду на общественных и частных средствах производства, на земле, на государственных, кооперативных, акционерных и частных фабриках и заводах.

Таким образом, принцип свободы труда предполагает обеспечение эффективной занятости, выражает и аккумулирует такие нормы трудового права, которые, во-первых, предоставляют гражданам право на труд, во-вторых, гарантируют им реальное трудоустройство и, в-третьих, устанавливают социальную привлекательность и стимулы труда для граждан.

Принцип запрещения принудительного труда. В соответствии со ст. 4 ТК РФ принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

ТК РФ определил, что принудительный труд — 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.

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 ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи со следующим:

- 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.

Однако принудительный труд не включает в себя работу:

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

Принцип обеспечения свободы трудового договора. Он выражает сущность большого количества норм, регулирующих прием граждан на работу, их переводы и увольнения (раздел III ТК РФ). Содержание данного принципа состоит в том, что судьба трудовых отношений работника с работодателем определяется трудовым договором. Именно он является основанием для возникновения, изменения и прекращения этих отношений. Посредством свободного заключения трудового договора гражданин РФ, достигший трудоспособного возраста, вправе поступить на работу, реализовать свое право на свободный труд. Изменение трудовых правоотношений (в частности, перевод на другую работу) возможно, как правило, только на основании договора работника с работодателем. Наконец, прекращение трудовых правоотношений работника с работодателем возможно по инициативе каждой стороны трудового договора (с учетом оснований и условий, предусмотренных законом).

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т.п. Отношения сотрудничества свойственны и трудовым связям, основанным на договорах подряда и аренды, которые получили широкое распространение в последние годы во многих отраслях народного хозяйства России. Эти договоры, в отличие от обычных трудовых договоров, выступают не только как регуляторы отношений по применению труда, но и как организационно-правовые акты. Они обеспечивают большую самостоятельность и свободу работнику в проявлении своих творческих и организационных способностей, способствуют развитию предприимчивости и воспитанию чувства хозяина производства. Тем самым принцип свободы договора начинает распространяться и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

Принцип обеспечения равноправия в сфере труда и занятости и запрета дискриминации. Он закреплён в ст. 3 ТК РФ и конкретизируется во всех институтах трудового права. Конвенция МОТ № 111 1958 г. предусматривает искоренение всякой дискриминации в труде и занятости.

Российскому трудовому законодательству не свойственны дискриминация и привилегии в области труда тем или иным социальным группам граждан. Поэтому содержание единства условий труда как правового принципа означает, что основные нормы, устанавливающие высокий уровень условий труда, обязательны для всех организаций, применяющих труд граждан на основе трудового договора; они распространяются на всех работников независимо от сферы приложения труда, характера выполняемых трудовых функций и системы оплаты труда. В частности, указанные правовые нормы распространяются не только на рабочих и служащих государственных предприятий, учреждений, организаций, но и на штатных работников общественных организаций (профсоюзных, партийных и др.), членов кооперативных организаций, на лиц, работающих в колхозах и иных кооперативных организациях по трудовому договору, вольнонаемный состав армии и флота, вспомогательный технический персонал церковных учреждений (уборщиц, сторожей и т.п.), на лиц, работающих на частных предприятиях, в личном домашнем хозяйстве, а также на отдельных граждан (нянь, шоферов и др.).

Принцип обеспечения равноправия в труде и занятости и запрета дискриминации не только базируется на общих (единых) для всех работающих нормах, но и учитывает объективную, основанную на общественном разделении труда специфику отраслей производст-

ва, профессиональные, половые, возрастные особенности работников, территориальное расположение предприятий и иные особенности, диктующие дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда. Эти различия неизбежно приводят к отступлению от единых правил, регулирующих применение труда, к изданию специальных норм, приспособляющих общие правовые установления к специфическим условиям труда. В ТК РФ такие особенности регулирования труда отдельных категорий работников предусматривает, в частности, раздел XII (ст. 251—351).

Дифференциация условий труда в нормах российского трудового права проявляется главным образом по трем направлениям, т.е. в зависимости от характера и особенностей производства (*отраслевая дифференциация*), половозрастных, квалификационных и иных особенностей работников (*субъектная дифференциация*), месторасположения организаций, где применяется совместный труд (*территориальная дифференциация*).

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов. Он находит выражение в наделении работников правом участвовать в управлении организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом, вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания (главы 5 и 6 ТК РФ).

Наиболее ярким примером непосредственного участия работников в установлении условий труда и управлении организацией является обсуждение и одобрение на общих собраниях трудового коллектива проектов коллективного договора. Опосредованное участие трудящихся в управлении производством и установлении условий труда осуществляется через профсоюзные органы, а также другие представительные органы.

В соответствии с указаниями ТК РФ проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект обсуждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа. При недостижении согласия в едином представительном органе общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу (или иному уполномоченному работниками представительному органу, разработавшему этот проект) на его основе провести переговоры и заключить после утвер-

ждения общим собранием (конференцией) коллективный договор с работодателем от имени трудового коллектива.

В соответствии с ТК РФ установление условий труда и заработной платы, а также применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием профессиональных союзов.

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов проявляется и в наделении трудового коллектива как самостоятельного субъекта права рядом полномочий. Коллектив решает вопрос о необходимости заключения с администрацией коллективного договора, рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом предприятия, определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот, определяет и регулирует формы и условия деятельности общественных организаций, решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Участвуя в управлении производством, профсоюзы в лице профкомов организаций выполняют двуединую задачу: во-первых, представляют права и интересы коллектива по вопросам организации и применения труда и, во-вторых, способствуют непосредственному вовлечению работников в управленческую деятельность. Кроме того, профсоюзы выполняют свою главную защитную функцию, осуществляя надзор и общественный контроль за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.

Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов — результат развития производственной демократии и наглядное проявление начал социального партнерства в сфере труда. Формирование надлежащих условий труда высокого уровня оформляется обычно в виде локальной нормотворческой деятельности, осуществляемой работодателем, трудовым коллективом при активном участии профсоюзов.

Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Данный принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ и получил отражение в ст. 2 ТК РФ. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер заработной платы означает, что работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда), не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума. При

этом в минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Современное трудовое законодательство делает акцент на локальное регулирование оплаты труда работников. Это касается как рабочих, так и руководителей, специалистов и служащих. При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если работодатель и представители работников сочтут такую систему наиболее целесообразной. Вид, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяются самостоятельно и фиксируются в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится, как правило, на основе должностных окладов, которые устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника. Однако для них может устанавливаться и иной вид оплаты труда (в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.). Следует полагать, что конкретизация должностных окладов и видов оплаты их труда осуществляется посредством трудового договора работника с работодателем.

В соответствии со ст. 134 ТК РФ предусматривается индексация заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Введение конкретных систем оплаты труда и форм материального поощрения, а также утверждение положений о премировании и выплате вознаграждения по итогам работы за год происходят в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

Условия оплаты труда определяются трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе отвечающие требованиям безопасности и гигиены. В ТК РФ этот принцип получил закрепление в ст. 22, которая возлагает указанную обязанность на работодателя. Под обеспечением безопасности труда понимается обязанность работодателя внедрять современные технические средства, предупреждающие производственный травматизм, и создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

В современных условиях нормы права обеспечивают эффективные мероприятия по технике безопасности и массовое внедрение в производство безопасной техники: запрещается принимать и вводить в эксплуатацию предприятия, цехи, участки и отдельные производства, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда. Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарно-эпидемиологический технический надзор, органов профсоюзного контроля. Создание безопасных для жизни и здоровья условий труда достигается обеспечением неукоснительного соблюдения правил по охране труда, обязательных для работодателя, и инструкций по технике безопасности, обязательных для работников.

Анализ современного законодательства по охране труда дает основания полагать, что правовой принцип обеспечения охраны труда и здоровья работников характеризуется следующими основными чертами (раздел X ТК РФ):

- носит всеобщий характер, поскольку нормы трудового права предусматривают проведение мероприятий в области охраны труда во всех без исключения организациях и по отношению ко всем работникам;
- требует, чтобы наиболее высокий уровень правового регулирования охраны труда был установлен на вредных производствах, а также на тяжелых работах и в горячих цехах;
- предполагает первоочередную заботу об охране труда женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью;
- предусматривает независимый надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда, осуществляемые специальными уполномоченными на то государственными органами, а также представителями профессиональных союзов.

Принцип обеспечения права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска конкретизируется и обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха. Законодательно он закреплён в п. 5 ст. 37 Конституции РФ, а нормативно регулируется в разделе V ТК РФ (ст. 106—128).

В Трудовом кодексе также закреплён ряд других принципов, в том числе **принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование; принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.**

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1. Понятие источников трудового права, их классификация

Основой правового регулирования труда являются его источники. **Источником трудового права** называется нормативный правовой акт. Категория «источники права» в науке обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, существуют объективные факторы, «порождающие» право как социальное явление. В качестве таких факторов выступают материальные условия жизни общества, экономические, политические и социальные потребности господствующего класса и иных социальных групп. Во-вторых, понятие источника права связывают и с непосредственной деятельностью уполномоченных органов государства по формированию права, приданию ему формы законов, указов, постановлений и других нормативных юридических документов.

Со вторым понятием источника права чаще всего приходится сталкиваться не только в науке трудового права, но и на практике, так как оно дает возможность познать трудовое право с позиций нормативного содержания и его принадлежности к конкретным субъектам — работникам, работодателям, трудовому коллективу.

Под источниками трудового права следует понимать результаты (продукты) правотворческой деятельности компетентных органов государства в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права. Источники трудового права могут быть отождествлены с понятием нормативных правовых актов, регулирующих рынок труда, отношения по организации и применению труда наемных работников.

Источники, т.е. нормативные акты, относящиеся к трудовому праву России, составляют определенную систему, которая включает в себя разнообразные по своему характеру, юридической силе и сфере действия нормативные акты. Ее называют **системой трудового законодательства**, подразумевая, однако, в одних случаях совокупность всех нормативных актов — источников трудового права, в других — только законы о труде. Иначе говоря, различают понятие трудового законодательства в широком и узком смысле слова.

Учитывая, что правотворческая деятельность в сфере труда осуществляется не одним, а рядом государственных органов, которые нередко привлекают к этой деятельности профсоюзы и трудовые коллективы, следует прежде всего выделить классификацию источников трудового права по органам, принимающим нормативные акты различной юридической силы.

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

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

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

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

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

Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу РФ, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в Кодекс.

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

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

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

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

Статья 5 ТК РФ охватывает источники трудового права, к которым отнесены трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Они различаются по юридической силе в зависимости от принявшего их органа и его компетенции, установленной законом.

Особое место среди источников российского права, в том числе и трудового права, занимает ныне действующая **Конституция РФ**, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В соответствии со ст. 15 она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции РФ.

Конституция РФ закрепила ряд новых положений принципиального характера, которые имеют непосредственное отношение к понятию и содержанию источников российского права вообще и трудового права в частности. Так, в ней отмечается, что права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной ветвей власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст. 18).

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ст. 15).

Конституция РФ в ст. 37 законодательно закрепила свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Она признала право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждому предоставляется право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Следующим источником трудового права являются *законы Российской Федерации*.

В соответствии с Конституцией РФ федеральные законы принимаются Государственной Думой большинством голосов от общего числа депутатов и в течение пяти дней передаются на рассмотрение Совета Федерации. Федеральный закон считается одобренным Советом Федерации, если за него проголосовало более половины общего числа членов этой палаты либо если в течение 14 дней он не был рассмотрен Советом Федерации.

В случае отклонения федерального закона Советом Федерации палаты могут создать согласительную комиссию для преодоления возникших разногласий, после чего федеральный закон подлежит повторному рассмотрению Государственной Думой. При несогласии Государственной Думы с решением Совета Федерации федеральный закон считается принятым, если при повторном голосовании за него проголосовало не менее 2/3 общего числа депутатов Государственной Думы.

Принятый федеральный закон в течение пяти дней направляется Президенту РФ для подписания и обнародования. Президент РФ в течение 14 дней со дня поступления либо подписывает и обнародует закон, либо отклоняет его. При отклонении закона Государственная Дума и Совет Федерации в установленном Конституцией порядке вновь рассматривают данный закон. Если при повторном рассмотрении федеральный закон будет одобрен в ранее принятой редакции большинством не менее 2/3 голосов от общего числа членов Совета Федерации и депутатов Государственной Думы, он подлежит подписанию Президентом РФ в течение семи дней и обнародованию.

В ст. 108 Конституции РФ предусмотрена особая процедура принятия федерального конституционного закона. Такой закон считается принятым, если он одобрен большинством не менее 3/4 голосов от общего числа членов Совета Федерации и не менее 2/3 голосов от общего числа депутатов Государственной Думы. Принятый федеральный конституционный закон в течение 14 дней подлежит подписанию Президентом РФ и обнародованию. Таким образом, здесь не предусматривается возможность отклонения федерального конституционного закона Президентом РФ и повторного в связи с этим рассмотрения его в обеих палатах Федерального Собрания. Федеральные законы не могут противоречить федеральным конституционным законам, ибо последние имеют большую юридическую силу.

Поскольку Конституция РФ 1993 г. относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (п. «к» ч. 1 ст. 2), следует различать среди источников трудового права наряду с федеральными законами *законы субъектов РФ*.

Более того, вне пределов ведения Российской Федерации, а также совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов последние (т.е. республики, края, области, города федерального значения, автономная область и автономные округа) осуществляют собственное правовое регулирование общественных отношений по труду, включая принятие законов. При этом законы субъектов РФ не могут противоречить федеральным законам. В случае противоречия между федеральным законом и законом субъекта РФ действует федеральный закон.

Среди законов субъектов РФ в сфере труда также следует различать конституционные и обычные (текущие) законы. Все они принимаются соответствующими органами государственной власти — законодательными собраниями (думами) республик, областными, краевыми, городскими думами и другими местными органами государственной власти, распространяя свое действие на соответствующие регионы.

Итак, законы как источники трудового права России по органам их принятия и юридической силе можно классифицировать на следующие три группы:

- 1) федеральные конституционные законы;
- 2) федеральные законы;
- 3) законы субъектов РФ (конституционные и текущие).

В соответствии со ст. 104 Конституции РФ право законодательной инициативы (в том числе и по вопросам трудового права) принадлежит Президенту РФ, Совету Федерации, членам Совета Федерации, депутатам Государственной Думы, Правительству РФ, законодательным (представительным) органам субъектов РФ. Право законодательной инициативы принадлежит также Конституционному Суду РФ, Верховному Суду РФ по вопросам их ведения.

Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает *Трудовой кодекс РФ*. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права. Ныне действующий ТК РФ принят 21 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. (с изменениями, внесенными в 2002—2007 гг.)

Наряду с ТК РФ, являющимся кодифицированным актом общего значения, среди источников трудового права в последние годы получили широкое распространение *кодифицированные нормативные акты (федеральные законы)*, относящиеся к комплексному правовому регулированию в рамках отдельных институтов этой отрасли. К их числу можно отнести, например, Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (в ред. от 6 июля 2006 г.) «О системе государственной службы Российской Федерации» и др.

Среди подзаконных источников трудового права ведущую роль играют **указы Президента РФ**. Они обязательны для исполнения на всей территории России и не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам.

Президент РФ в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами определяет основные направления внутренней и внешней политики государства, включая политику в области правового регулирования рынка труда, трудовых и социальных отношений. Реализуя эти свои полномочия, Президент РФ издал, например, Указ от 16 августа 1995 г. № 854 (в ред. от 25 июля 2006 г.) «О некоторых социальных гарантиях лиц, замещающих государственные должности федеральных государственных служащих».

В соответствии со ст. 80 Конституции РФ Президент РФ является главой государства. С согласия Государственной Думы он назначает Председателя Правительства РФ, ему предоставлено право председательствовать на заседаниях Правительства РФ и принимать решение о его отставке.

Исходя из такого высокого правового положения Президента РФ следует сделать вывод о том, что характерной особенностью его указов как источников трудового права является то, что они имеют высшую юридическую силу среди нормативных актов органов государственного управления и в юридической иерархии стоят сразу после федеральных законов. Своими указами и распоряжениями Президент РФ вправе приостанавливать действие актов органов исполнительной власти субъектов РФ в случае противоречия этих актов Конституции РФ и федеральным законам, международным обязательствам Российской Федерации или нарушения прав и свобод человека и гражданина до решения этого вопроса соответствующим судом.

Президент РФ может отменить постановления и распоряжения Правительства РФ в случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ.

Необходимо иметь в виду, что не все акты Президента РФ следует рассматривать в качестве источников права (в том числе источников трудового права). Такое значение имеют только указы нормативного характера, т.е. те из них, которые содержат правовые нормы — общеобязательные правила поведения. Указы, не содержащие нормативных положений, источниками права не являются. К их числу можно отнести, например, указы о награждении работников орденами, о присвоении работникам классных чинов, почетных званий и т.п.

Постановления Правительства РФ как источники трудового права издаются во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, нормативных указов Президента РФ. Они представляют собой

акты исполнительной власти Российской Федерации, носящие подзаконный характер. В юридической иерархии источников права постановления Правительства РФ стоят вслед за федеральными законами и указами Президента РФ нормативного значения.

В отличие от указов Президента РФ как источников права, принимаемых *единолично*, постановления Правительства — акты *коллегиального* органа, поскольку Правительство состоит из Председателя Правительства, его заместителей и федеральных министров. Процедура коллективного принятия постановлений Правительства, как и порядок его деятельности вообще, определяется федеральным конституционным законом.

Постановления Правительства РФ обязательны к исполнению на всей территории России всеми ее гражданами. В случае их противоречия Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ они, как указывалось выше, могут быть отменены Президентом.

В системе источников трудового права постановления Правительства РФ занимают весьма заметное место. Они, по существу, охватывают весь круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Обычно постановления Правительства принимаются во исполнение федеральных законов и указов Президента РФ в целях их конкретизации, уточнения и реального проведения в жизнь. Однако, будучи нормативными актами, принятыми в развитие действующего законодательства, а нередко и по прямому указанию закона и указа Президента РФ, постановления Правительства РФ не теряют своего значения как источники трудового права, ибо содержат новые нормы, которые, не противореча законам и указам, развивают их. К числу таковых относится, например, постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

Особо следует выделить значение постановлений Правительства РФ как источников трудового права, регулирующих условия труда отдельных категорий работников и устанавливающих посредством утверждения специальных «Положений» юридический статус отдельных органов и категорий работников. К их числу можно отнести, например, Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденное постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. № 942.

Постановления Правительства РФ принимаются большинством голосов от общего состава его членов и подписываются Председателем Правительства РФ. Также как федеральные законы и указы Президента РФ, постановления Правительства РФ публикуются в едином официальном издании — Собрании законодательства Российской Федерации.

Нормативные правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ относятся к специфической разновидности источников трудового права, поскольку Министерство здравоохранения и социального развития РФ является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей. Минздравсоцразвития России (после упразднения Минтруда России) вправе издавать нормативные правовые акты в пределах его компетенции.

В настоящее время также продолжают действовать постановления и инструкции Минтруда России, например: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Минтруда РФ от 21 августа 2004 г. № 37 (в ред. от 7 ноября 2006 г.).

Нормативные правовые акты Минздравсоцразвития России как источники трудового права по юридической силе относятся к подзаконным актам органов государственного управления. Они не должны противоречить законам РФ, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Если такие противоречия все же имеются, Правительство РФ вправе отменить или изменить их.

Учитывая, что нормативные правовые акты Минздравсоцразвития России касаются регулирования труда различных категорий наемных работников, занятых в организациях различных министерств и ведомств, их следует рассматривать как межведомственные источники трудового права. Межведомственный характер могут носить и акты некоторых других министерств, например Министерства экономического развития и торговли РФ, Министерства финансов РФ, если принятие таких актов предусмотрено в Положениях о соответствующих министерствах или поручением Правительства РФ.

К числу источников трудового права также относятся и **нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права**. Указанные акты подлежат применению государственной регистрации в Министерстве юстиции РФ и официального опубликования. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить основанием для регулирования соответствующих отношений, на них нельзя ссылаться при разрешении трудовых споров (п. 10 Указа Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу

актов Президента Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти», в ред. от 28 июня 2005 г. № 736).

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.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются источниками трудового права и занимают низшую ступень в иерархии источников трудового права (ст. 8 ТК РФ). К ним относятся коллективный договор, соглашения по охране труда, приказы и другие акты.

Локальные нормативные акты имеют ограниченную сферу действия и не должны противоречить законам и иным нормативным правовым актам. В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников.

Действующее трудовое законодательство детально регламентирует порядок разработки и принятия локальных нормативных актов. Особенно это касается коллективных договоров, которые становятся своеобразными кодексами в рамках конкретных организаций. Коллективный договор — одна из форм локального правотворчества, осуществляемая в целях установления автономной системы условий труда в организациях и повышения ее эффективности.

По поводу того, могут ли акты высших судебных органов — Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ — рассматриваться в качестве источников права, в том числе трудового, в научном мире существуют разные точки зрения.

Например, часть ученых, в частности Председатель Конституционного Суда РФ М.В. Баглай, считает, что к числу источников конституционного права следует относить постановления Конституционного Суда РФ, в которых устанавливается соответствие Конституции России федеральных законов, нормативных актов Президента, палат Федерального собрания, Правительства РФ, конституций и уставов, законов и других нормативных актов субъектов Федерации, а кроме того, разрешаются споры о компетенции, дается толкование Конституции.

Хотя с формальной точки зрения Конституционный Суд не относится к числу правотворческих органов, акты которого по юридической силе стояли бы выше актов парламента и Президента, по

существу он таковым является. Существует презумпция конституционности каждого закона, но любые акты или их отдельные положения, признанные Судом неконституционными, утрачивают силу; не соответствующие Конституции международные договоры не подлежат введению в действие и применению¹.

Сторонники другой точки зрения утверждают, что постановления Конституционного Суда РФ не являются источниками права, а носят лишь разъяснительный характер. Например, судья Конституционного Суда РФ В.О. Лучин полагает, что решения Конституционного Суда, содержащие толкования, распространяют свое действие на заранее неограниченное число общественных отношений; они рассчитаны на применение всякий раз, когда возникают обстоятельства, предусмотренные конституционной нормой. Однако они не содержат новых правовых норм и поэтому не могут считаться источниками права, хотя и обладают их некоторыми свойствами.

Решения Конституционного Суда РФ имеют такую же сферу действия во времени, пространстве и по кругу лиц, как нормативные акты, и такое же общеобязательное значение. Юридическая сила постановлений Суда по ряду параметров может быть сопоставима с силой закона, поскольку они, лишая неконституционный нормативный правовой акт юридической силы, вносят изменения в систему законодательства. Данное утверждение не означает признания решений Конституционного Суда РФ в качестве источников права. Суд лишь «в известном смысле и в известных пределах творит право», поскольку, устанавливая смысл конституционных норм, примененных им при рассмотрении конкретного дела, он тем самым указывает законодательному или иному правотворческому органу направление правотворческой деятельности².

Что касается системы судов общей юрисдикции, возглавляемой Верховным Судом РФ, то их решения в силу конституционного принципа независимости судей, подчиняющихся только Конституции и федеральному закону, не могут обладать общеобязательной нормативной силой, т.е. служить прецедентом, обязательным для решения аналогичных дел другими судами³.

Указанные суды согласно ст. 26 Конституции РФ полномочны лишь разъяснять вопросы применения судебной практики и давать руководящие указания судам о применении действующего законодательства о труде. Если же они придут к выводу о несовершенстве

¹ См.: Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. М.: Норма, 2001. С. 27.

² См.: Лучин В.О. Конституция Российской Федерации. Проблемы реализации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.

³ См.: Баглай М.В. Указ. раб. С. 28.

законодательства, то в порядке законодательной инициативы (ст. 104 Конституции РФ) могут обратиться в Государственную Думу о его изменении или дополнении.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 (в ред. от 6 февраля 2007 г.) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» предусмотрено, что суд, разрешая дело, применяет непосредственно Конституцию РФ в следующих случаях:

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

2) если суд придет к выводу о том, что федеральный закон, действовавший на территории РФ до вступления в силу Конституции РФ, противоречит ей;

3) если суд придет к убеждению, что федеральный закон, принятый после вступления в силу Конституции РФ, находится в противоречии с соответствующими положениями Конституции;

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

3.2. Действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц

Действие нормативных актов во времени. Для нормативных актов, являющихся источниками трудового права, установление времени начала и окончания их действия имеет важное значение. Такое установление осуществляется, как правило, актами высших органов государственной власти и государственного управления.

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

до принятия федерального конституционного закона, вносящего изменения и дополнения в эти положения.

Федеральные законы о труде вступают в силу, как правило, с той даты, которая определена органом, принявшим закон. Так, ТК РФ принят Государственной Думой 21 декабря 2001 г., а введен в действие с 1 февраля 2002 г.

В соответствии со ст. 6 Федерального закона от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ (в ред. от 22 октября 1999 г.) «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания», если в федеральном законе не предусмотрен срок введения его в действие, он вступает в силу на всей территории РФ одновременно по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в «Парламентской газете», «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации».

Акты Президента РФ в соответствии с п. 5 Указа 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», имеющие нормативный характер, вступают в силу на всей территории России одновременно по истечении семи дней после их опубликования в официальных изданиях.

Упомянутые выше сроки вступления нормативных актов в силу не применяются в тех случаях, когда при принятии установлен другой срок введения их в действие. Вышеназванным Указом Президента РФ установлено, что акты Правительства РФ вступают в силу со дня их подписания Председателем Правительства РФ.

Особый порядок вступления в силу установлен для нормативных актов центральных органов государственного управления Российской Федерации. Он во многом зависит от соблюдения таких условий, как *государственная регистрация в Минюсте России и официальное опубликование*. Согласно Указу Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 вышеназванные акты, затрагивающие права, свободы и законные интересы граждан или носящие межведомственный характер и прошедшие государственную регистрацию в Минюсте России, подлежат официальному опубликованию. Официальное опубликование актов осуществляется не позднее десяти дней после их государственной регистрации.

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

не влекут за собой правовых последствий как не вступившие в силу и не могут служить законным основанием для регулирования соответствующих правоотношений, применения каких бы то ни было санкций к гражданам, должностным лицам и организациям за невыполнение содержащихся в них предписаний; на указанные акты нельзя ссылаться при разрешении споров.

Соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашениях. Срок действия соглашений не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет (ст. 48 ТК РФ).

Локальный нормативный акт (ст. 8 ТК РФ) 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.

Регламентация времени вступления в силу нормативных актов в сфере труда имеет важное значение, ибо с этого момента они подлежат обязательному исполнению. Новые законы о труде и иные нормативные акты, являющиеся источниками трудового права, распространяются только на те действия и отношения, которые возникают после вступления данных актов в силу. Они не имеют обратной силы. Важным правилом действия нормативных актов по времени является положение о том, что в случае коллизии одновидовых нормативных актов подлежит применению акт, более поздний по времени вступления в силу.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, либо отдельные их положения прекращают свое действие в связи со следующим:

- 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.

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве (ст. 13 ТК РФ). Данный аспект связан с федеративным устройством Российской Федерации, т.е. законы и нормативные правовые акты действуют в пределах тех территорий, где они изданы. Имеются в виду территории государства — Российской Федерации, субъектов Федерации, конкретной организации. В соответствии с этим «свое» правовое пространство име-

ют федеральные нормативные акты, акты субъектов Федерации, локальные нормативные акты, а также нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

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

Отдельные федеральные нормативные акты и нормативные акты субъектов Федерации распространяются на определенные местности, составляющие часть их территории, не всегда совпадающей с территорией субъектов. К ним, например, относятся нормативные акты о труде для работающих: на Крайнем Севере и в приравненных к нему местностях; в пустынных, полупустынных и высокогорных районах и т.п.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Действие нормативных актов РФ о труде распространяется также на территории посольств, представительств, торговых судов под российским флагом и другие территориальные образования РФ за рубежом, так как понятие «территория Российской Федерации» не исчерпывается только земельно-территориальными, морскими и воздушными границами, а определяется также и международно-правовыми актами. Некоторые нормативные акты о труде РФ могут распространяться на граждан, работающих в других странах, если это, например, предусмотрено международными соглашениями в области внешней трудовой миграции.

Действие нормативных правовых актов о труде по кругу лиц. В данном случае речь идет об установлении принципа недопустимости расширенного толкования норм права, адресованных указанным в законе субъектам. Российское трудовое законодательство исходит из того, что правовые нормы в сфере труда делятся на две большие группы:

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

Дифференциация трудового законодательства по категориям работников объективно выражается либо в виде выделения особых глав в ТК РФ (например, главы 41 «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями», главы 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет»), либо в виде существования общего раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», либо путем принятия особого нормативного акта (например, Постановление Минтруда РФ от 29 августа 2001 г. № 63 (с изм. от 23 июня 2006 г.) «О должностных окладах и других условиях труда работников аппарата Российского гуманитарного научного фонда», Постановление Правительства РФ от 24 августа 1995 г. № 824.

Конкретное содержание дифференциации по категориям работников сводится к тому, что специальными нормами для них устанавливаются: особый по сравнению с общим порядок приема на работу и увольнения; особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха; льготы и преимущества в оплате труда; повышенная дисциплинарная и материальная ответственность и ряд других особенностей. Например, в ст. 319 ТК РФ установлено, что в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях работодатель предоставляет ежемесячно одному из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 16 лет, дополнительный день отдыха без сохранения заработной платы; в ст. 313 ТК РФ закреплены гарантии и компенсации в области труда для работающих на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях.

Дифференциация норм трудового права по категориям работников предполагает наделение их дополнительными правами, льготами и преимуществами. В ряде случаев она определяется необходимостью повысить требования к выполнению трудовых обязанностей (например, для работников транспорта — глава 51 ТК РФ) и установить более высокую ответственность за правонарушения в сфере труда. Так, ст. 336 ТК РФ устанавливает дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником. А ст. 307 ТК РФ устанавливает, что помимо общих оснований прекращения трудового договора с работником, работающим у работодателя — физического лица, дополнительные основания могут быть предусмотрены трудовым договором.

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

4.1. Понятие и виды субъектов трудового права

Субъекты трудового права — это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них трудовой правоспособности — признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и трудовой дееспособности, т.е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности.

Российская юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений (граждан, организации), которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей. При этом каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые наряду с ее предметом и методом предопределяют особенности данной отрасли в общей системе права.

Для трудового права Российской Федерации характерны прежде всего субъекты, непосредственно участвующие в функционировании рынка труда, в применении и организации трудовых процессов. Это трудоспособные граждане (работники), организации (работодатели), трудовые коллективы, профсоюзные и иные органы, представляющие права и интересы работников. Все названные субъекты трудового права по закону наделяются специфическим свойством — правовым статусом, дающим им возможность участвовать в конкретных правоотношениях, связанных с общественно-трудовой деятельностью.

Правовой статус субъектов трудового права определяет с юридических позиций, кто есть кто в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. Содержание статуса включает в себя следующие основные элементы:

- трудовую право- и дееспособность субъекта (правосубъектность);
- закрепленные за ним законодательством права и обязанности;
- гарантии этих прав и обязанностей;
- ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных на субъекта обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что

при наличии определенных условий (достижения конкретного возраста для гражданина; хозрасчетной либо имущественной и оперативной обособленности — для организаций; организационных предпосылок — для трудового коллектива) они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Субъективные права и обязанности, непосредственно вытекающие из закона, представляют собой ядро правового статуса субъекта трудового права. Они обычно фиксируются в основных нормативных актах трудового законодательства России (в Конституции и ТК РФ). В отличие от субъективных прав и обязанностей, составляющих содержание конкретных правоотношений, эти права и обязанности называются статутными. Перечень основных статутных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется их социальным предназначением и характером выполняемых ими функций в сфере труда.

Категория правового статуса субъекта трудового права характеризуется *различной емкостью и спецификой содержания*. Это означает, что каждая из групп субъектов имеет свой специфический статус. Внутри отдельных групп следует различать субъекты, обладающие специфическими чертами и имеющие особое базовое юридическое положение. Например, граждане как субъекты трудового права могут быть подразделены на особые группы: наемные работники и работодатели. Наемные работники, в свою очередь, подразделяются на рабочих, служащих, молодых специалистов, работающих пенсионеров и т.п. Поэтому в зависимости от степени общности и характера прав и обязанностей различают два вида правовых статусов: *общий*, который предусматривает для каждого вида субъектов права и обязанности, и *специальный*, представляющий собой проявление общего правового статуса применительно к внутривидовым особенностям субъектов.

4.2. Гражданин (работник) как субъект трудового права

Правовой статус **гражданина как субъекта трудового права** отличается от правового статуса работника, т.е. когда гражданин уже стал работником конкретного производства. Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый, общий для всех граждан.

Граждане относятся к самым многочисленным и распространенным субъектам трудового права. И это естественно, ибо именно в сфере труда они реализуют свою способность к предпринимательству и труду, свою индивидуальность, проявляют себя как творческие личности. Законодательство о труде различает *три основные категории* граждан как субъектов трудового права:

- 1) лица наемного труда (работники);
- 2) предприниматели (работодатели);
- 3) работающие собственники — члены ассоциаций, коопераций, акционерных обществ и корпораций.

Соответственно этому в сфере труда следует различать и три вида статусов граждан.

Как субъекты трудового права все граждане должны обладать фактической способностью к труду. Эта способность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается предпринимательством, производит материальные и духовные блага. Названные возможности появляются, конечно, не с момента рождения, а позже, когда у человека разовьются навыки целенаправленной деятельности, когда он окажется в состоянии осуществлять гражданские права, создавать для себя гражданские обязанности и исполнять их.

Законодательство считает граждан субъектами трудового права не с момента возникновения у них фактической способности к труду, а с появлением способности к труду как правовой категории, т.е. **трудо-вой правосубъектности**. Это свойство за гражданами признается тогда, когда они становятся способными к систематическому, регламентированному нормами права труду.

Трудовая правосубъектность устанавливается действующим законодательством (ст. 63 ТК РФ) по достижении гражданами 16-летнего возраста. Это минимальный возраст для лиц наемного труда. Особые условия приема на работу установлены для школьников, учащихся начальных и средних профессиональных учебных заведений. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Юридическая природа возрастного критерия трудовой правосубъектности граждан состоит в том, что именно с этим возрастом связывается по закону достижение ими трудового совершеннолетия: в трудовых правоотношениях они приравниваются к гражданскому совершеннолетию (т.е. к лицам, достигшим 18-летнего возраста), а в области охраны труда, рабочего времени и некоторых других условий труда пользуются определенными льготами и преимуществами.

Для лиц наемного труда нормы права, устанавливающие *возрастной критерий* трудовой правосубъектности, всегда имели и имеют *императивный характер*. Поскольку их нарушение противоречит интересам охраны труда подростков, не достигших указанного выше возраста, виновные лица из числа предпринимателей (работодателей) и администрации привлекаются к ответственности, а трудовые правоотношения с подростками подлежат прекращению.

Трудовую правосубъектность граждан помимо возрастного критерия характеризует *волевой критерий*, т.е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные по суду недееспособными. На государственную службу и в ведомственную охрану не принимаются лица, признанные судом ограниченно дееспособными. Вследствие сильного расстройства умственных способностей эти граждане не могут в должной мере контролировать служебную, предпринимательскую и трудовую деятельность, осмысленно выполнять возложенные на них правовые трудовые обязанности. Фактическое содержание трудовой правосубъектности граждан зависит от их конкретных возможностей и способностей к труду, в том числе и состояния их здоровья.

Конституция России (ст. 37) закрепила за каждым гражданином право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Ограничение трудовой правосубъектности допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, например, в соответствии со ст. 9 УК РФ суд может лишить граждан на определенный срок (от года до пяти лет) при совершении ими преступления права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Ограничение трудовой правосубъектности может быть лишь частичным и временным. Полное и бессрочное лишение граждан трудовой правосубъектности не допускается.

Право на предпринимательскую деятельность предоставляется всем трудоспособным гражданам РФ, не ограниченным в установленном законом порядке в своей дееспособности. Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Глава крестьянского (фермерского) хозяйства, осуществляющего деятельность без образования юридического лица, признается предпринимателем с момента государственной регистрации этого хозяйства. Осуществление предпринимательской деятельности без государственной регистрации запрещается. Предпринимательская деятельность, осуществляемая без образования юридического лица, регулируется согласно ст. 23 ГК РФ

на тех же началах, что и деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями. С получением статуса предпринимателя гражданин получает и статус **работодателя как субъекта трудового права**.

Под *предпринимательством* следует понимать инициативную самостоятельную деятельность граждан, включающую в себя организацию наемного труда и направленную на получение прибыли. Эта деятельность осуществляется гражданами на свой риск и под имущественную ответственность в пределах, определяемых организационно-правовой формой предпринимательства.

Предпринимательство может осуществляться в двух формах:

- самим собственником имущества;
- субъектом, управляющим имуществом собственника на праве хозяйственного ведения (с установлением пределов такого ведения собственником).

Отношения предпринимателя с собственником имущества регламентируются договором, определяющим взаимные обязательства сторон, ограничения использования имущества и осуществления отдельных видов деятельности, порядок и условия финансовых взаимоотношений и материальной ответственности сторон, основания и условия расторжения договора.

Собственник после заключения договора с управляющим предпринимателем не имеет права вмешиваться в его деятельность, за исключением случаев, предусмотренных договором и российским законодательством. Сказанное полностью относится к деятельности предпринимателя по подбору и расстановке кадров, организации труда и оплаты, обеспечению надлежащей дисциплины труда, т.е. к его работодательской правосубъектности.

Третью категорию граждан — субъектов трудового права — составляют **лица, совместно занимающиеся предпринимательством, и работающие собственники**. Характерной особенностью трудовой правосубъектности таких лиц является то, что она тесно переплетается с гражданской правосубъектностью, поскольку их личный труд осуществляется обычно в рамках единой кооперации собственников — полном товариществе, кооперативе. Поэтому в соответствии со ст. 69—81 ГК РФ отношения, возникающие на основе договора о членстве в полном товариществе, регулируются гражданским законодательством. Сложнее решается вопрос о правосубъектности членов производственных кооперативов (артелей). Будучи собственниками имущества кооператива и участвуя личным трудом в его деятельности, члены производственного кооператива несут по обязательствам кооператива субсидиарную ответственность, что нетипично для работников — субъектов трудового права (ст. 107 ГК РФ).

Следовательно, трудовая правосубъектность работающих собственников регламентируется двумя отраслями права — гражданским и трудовым.

4.3. Регулирование трудовой правосубъектности граждан (работодателей и работников)

Важнейшей правовой категорией (наряду с трудовой правосубъектностью), характеризующей граждан как работников — субъектов трудового права, являются их *статутные права и обязанности*. К ним относятся: право на труд, реализуемое путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации; право на гарантированную государством минимальную заработную плату; право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодно оплачиваемых отпусках; право на безопасные и здоровые условия труда; право на бесплатную профессиональную подготовку (переподготовку) и бесплатное повышение квалификации; обязанность соблюдать трудовую дисциплину; обязанность беречь вверенное (обслуживаемое) имущество и др. Данные права и обязанности относятся ко всем работникам — субъектам трудового права. Их содержание выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов.

Ранее действующий КЗоТ РФ не содержал норм, регламентирующих основные права и обязанности работодателя. В ныне действующем ТК РФ такие нормы закреплены в ст. 22 и являются новеллой в трудовом законодательстве. Так, устанавливается, что работодатель имеет право: заключать и расторгать трудовые договоры с работниками; заключать коллективный договор и иные соглашения; принимать в пределах своих полномочий локальные нормативные правовые акты, обязательные для работников организации; осуществлять поощрение работников за добросовестный высокопроизводительный труд; в случае совершения дисциплинарного проступка работником привлекать его к дисциплинарной ответственности. В то же время работодатель обязан: соблюдать законы и иные нормативные правовые акты о труде, условия коллективного договора, трудовые договоры с работниками; обеспечивать производственные условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда, а также соблюдение в организации правил и норм по охране труда и др.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях с работником осуществляют, как правило, руководители (директор, исполнительный директор, президент и др.), действующие в соответ-

ствии с законом, иными правовыми нормативными актами и учредительными документами, а также заключенным с ними трудовым договором.

Также необходимым элементом, определяющим правовой статус наемных работников, являются *гарантии их прав*. Под юридическими гарантиями следует понимать установленные действующим законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление субъективных прав. Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии либо способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем применения санкций) в направлении выполнения требований уполномоченного субъекта.

По содержанию и способам осуществления гарантии трудовых прав работника подразделяются на материально-правовые и процессуальные, по целевому назначению — на гарантии реализации трудовых прав и гарантии охраны этих прав. Характерной особенностью юридических гарантий осуществления трудовых прав работника является участие в этом деле трудовых коллективов и профсоюзов — законных представителей прав и интересов трудящихся.

К типичным гарантиям реализации права граждан России на труд (ст. 37 Конституции РФ) относятся нормы, регулирующие деятельность органов государственной службы занятости. Эти органы ведут прием граждан по вопросам трудоустройства, оказывают содействие в подборе работы в соответствии с имеющейся специальностью, квалификацией и индивидуальными пожеланиями на основе имеющихся сведений о потребности организаций в кадрах, принимают возможные, в пределах своей компетенции, меры по трудоустройству граждан на работу.

Функции гарантий охраны права граждан на труд выполняют нормы, устанавливающие запрещение необоснованного отказа в приеме граждан на работу (включая предусмотренный ст. 3 ТК РФ запрет дискриминации в сфере труда); возможность перевода на другую работу, как правило, только с согласия работника; ограничение увольнения с работы по инициативе работодателя основаниями, предусмотренными в законе. Гарантийную функцию охраны трудовых прав наемных работников выполняют нормы, предусматривающие их возможность обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в иные органы за защитой и восстановлением нарушенных прав.

Действующее российское законодательство предусматривает наличие как гарантии прав наемных работников, так и гарантии прав и деятельности предпринимателей-работодателей и работающих со-

собственников. Важное место среди указанных гарантий занимают следующие: равное право доступа всех субъектов предпринимательской деятельности на рынок, к материальным, финансовым, трудовым и иным ресурсам, равные условия их деятельности, независимо от их вида и правовых форм; недопущение отказа в регистрации по мотивам нецелесообразности; свободный выбор предпринимателем сферы деятельности в пределах, установленных законодательством РФ и заключенным договором; возможность страхования предпринимательского риска страховыми обществами.

Последним элементом содержания правового статуса граждан — субъектов трудового права является *ответственность за ненадлежащее выполнение своих обязанностей*.

На практике ответственность субъектов трудового права за взятые на себя обязательства проявляется в двух ее разновидностях: позитивной и ретроспективной (негативной). *Позитивная ответственность* — это ответственность за современное и будущее качественное выполнение субъектом своих обязательств. *Негативная ответственность* — ответственность за уже совершенное некачественное выполнение субъектом своих обязательств.

Само закрепление в правовых нормативных актах обязанностей наемных работников и предпринимателей-работодателей предполагает позитивную ответственность за их выполнение, которая является правовой, так как вытекает из требования юридических норм и определяет ответственное поведение субъекта в настоящем и будущем.

Негативная ответственность состоит в том, что субъект трудового права — гражданин за нарушение своих обязанностей понуждается претерпеть невыгодные для себя последствия, предусмотренные санкциями правовых норм. Но основное ее назначение — предупредительное, потому что сама возможность применения санкций служит средством формирования у субъекта (гражданина) стимула к качественному выполнению своих обязанностей, т.е. ответственность имеет определенную направленность в будущее и характеризуется негативными и позитивными чертами.

4.4. Работодатели (организации) как субъекты трудового права

Работодатели — это организации любой формы собственности, т.е. государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально (частно)-предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью, и в первую очередь работодательской правоспособностью. Она состоит в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам коллективного производства — собственникам.

Организации наделяются статусом субъектов трудового права в связи с необходимостью осуществления трудовой и предпринимательской деятельности, предоставления гражданам работы, а также с организацией, оплатой и охраной труда работников. Для реализации этой деятельности они должны обладать правосубъектностью, содержание которой определяется целями и задачами, поставленными при их создании и закрепленными в уставах и положениях о них.

Под **организацией-работодателем** понимается самостоятельный хозяйствующий субъект, образованный в установленном законом порядке для набора работников, производства продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественных потребностей и получения прибыли. В трудовом праве термином «работодатель» обозначают организацию, которая выступает на рынке труда в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. Как субъект трудового права работодатель — это, как правило, юридическое лицо, заключившее трудовой договор с работником. А юридическое лицо — это организация, в которой работают граждане на условиях трудового договора. В соответствии со ст. 50 ГК РФ юридическими лицами могут быть *коммерческие и некоммерческие организации*. Первые в качестве основной цели преследуют извлечение прибыли, вторые — иные цели.

Действующее законодательство связывает формирование организации-работодателя как субъекта трудового права с процедурой ее *официального учреждения*. Такое учреждение возможно, во-первых, по решению собственника имущества или уполномоченного им органа; во-вторых, по решению трудового коллектива государственного или муниципального предприятия; в-третьих, на основе выделения из устава действующей организации одного или нескольких структурных подразделений (единиц) с сохранением за ними прав юридического лица; в-четвертых, в результате принудительного разделения в соответствии с антимонопольным законодательством РФ. При этом споры по вопросам выделения и разделения организаций решаются в судебном или арбитражном порядке.

Со дня государственной регистрации в органах юстиции организация считается учрежденной и приобретает права юридического лица. Отказ в государственной регистрации может быть обжалован в судебном порядке. Следует полагать, что с момента государственной регистрации она приобретает и **трудовую правосубъектность в качестве работодателя**. Эта правосубъектность определяется двумя критериями.

Оперативный критерий характеризует особенности содержания деятельности организации как субъекта трудового права. Он сводится к признанию за ней способности осуществлять подбор и расста-

новку кадров, организовывать труд работников, создавать им необходимые условия для качественной и высокопроизводительной работы.

Имущественный критерий характеризует способность организации рассчитываться с работниками за результаты их труда, таким образом, с точки зрения трудовой правосубъектности юридическое значение имеет главным образом фонд оплаты труда. Из этого фонда она рассчитывается с наемными работниками за их труд, осуществляет премирование особо отличившихся работников, производит иные платежи по обязательствам, вытекающим из общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Организация самостоятельно определяет структуру органов управления и затраты на их содержание. При этом главным субъектом управления выступает собственник, который осуществляет свои правомочия непосредственно или через уполномоченные им органы. В свою очередь, собственнику или уполномоченному им органу предоставлено право передавать (делегировать) свои правомочия высшему органу управления организацией (правлению, совету), предусмотренному ее уставом. Особенности управления организации отдельных правовых форм регулируются соответствующими законодательными актами Российской Федерации.

Организация-работодатель вправе самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда своих работников, а также другие виды их доходов. Она может устанавливать дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы и преимущества, исходя из состояния своего экономического положения. Вместе с тем организация (независимо от видов собственности и правовых форм) обязана обеспечивать своим работникам гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, благоприятные условия и безопасность труда, здоровую экологическую и производственную обстановку, меры социальной защиты. На нее возлагается ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, вызванный нарушением правил безопасности производства, санитарно-гигиенических норм.

Деятельность организации (работодателя) как субъекта трудового права *может быть прекращена в связи с ее ликвидацией*, которая производится, во-первых, по решению собственника организации или органа, уполномоченного создавать такую организацию, а во-вторых, по решению суда.

Организация ликвидируется в следующих случаях: признание ее судом банкротом; принятие решения о запрете ее деятельности из-за невыполнения условий, установленных законодательством РФ, если в предусмотренный решением срок не обеспечено соблюдение этих

условий или не изменен вид деятельности; признание судом учредительных документов и решения о создании организации недействительными; по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами Российской Федерации и входящих в нее субъектов.

Правовая процедура прекращения деятельности организации при ликвидации осуществляется ликвидационной комиссией, образуемой учредителем юридического лица или органом, принявшим решение о его ликвидации по согласованию с органом, осуществляющим государственную регистрацию юридического лица.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, гарантируется соблюдение их прав и интересов, предусмотренных трудовым законодательством. Организация — юридическое лицо считается ликвидированной с момента исключения ее из Единого государственного реестра юридических лиц. С этого момента утрачивается и трудовая правосубъектность организации-работодателя.

4.5. Кооперативные организации как субъекты трудового права

Кооператив представляет собой добровольное объединение граждан на основе членства, организованное для совместного ведения хозяйственной и иной деятельности. Эта деятельность осуществляется на базе принадлежащего кооперативу имущества и характеризуется самостоятельностью, самоуправлением и самофинансированием, а также материальной заинтересованностью членов кооператива и наиболее полным сочетанием их интересов с интересами коллектива и общества.

Как субъекты трудового права кооперативы функционируют в двух основных разновидностях: *производственные* осуществляют производство товаров, продукции, работ, а также предоставление платных услуг предприятиям, организациям, учреждениям и гражданам (ст. 107 ГК РФ), *потребительские* удовлетворяют потребности своих членов и других граждан в торговом и бытовом обслуживании, а также членов кооперативов в жилище, дачах, садовых участках, гаражах и стоянках для автомобилей, в социально-культурных и других услугах. Наряду с указанными функциями потребительские кооперативы могут также развивать разнообразную производственную деятельность, т.е. быть кооперативами смешанного типа (ст. 116 ГК РФ).

Следует полагать, что трудовая правосубъектность производственного кооператива возникает с момента утверждения его устава, которое означает начальное юридическое оформление создания кооператива. Устав принимается общим собранием членов кооператива.

Численность членов кооператива не может быть менее пяти человек (ст. 108 ГК РФ). Поскольку производственный кооператив является коммерческой организацией (юридическим лицом), он подлежит государственной регистрации в органах юстиции и с этого момента становится субъектом трудового права. Каждый гражданин, достигший 16-летнего возраста и способный принимать участие в осуществлении целей и задач кооператива, вправе стать его членом. Гражданин может одновременно быть членом производственного и потребительского кооперативов. Он вправе также работать по найму в другом предприятии или иной организации.

Как субъекты трудового права кооперативы обладают **работодательской правоспособностью и дееспособностью**. Они создаются и действуют в сельском хозяйстве (объединения фермеров, колхозы), в промышленности, строительстве, на транспорте, в торговле и общественном питании, в сфере платных услуг и других отраслях производства и социально-культурной жизни, обеспечивая реализацию гражданами их права на труд. Осуществление правового статуса кооператива как субъекта трудового права происходит в трудовых и организационно-управленческих отношениях, связанных с применением наемного труда. При этом важно иметь в виду, что управление кооперативом осуществляется на основе самоуправления, активного участия его членов в решении всех вопросов деятельности кооператива. Высшим органом управления кооператива является общее собрание его членов. Для руководства текущими делами избирается председатель, а в крупных кооперативах — также и правление. Граждане, работающие в кооперативе по трудовому договору, принимают участие в общем собрании с правом совещательного голоса.

Важным полномочием кооператива является право самостоятельно формировать трудовой коллектив и организовывать в нем кооперирование труда, его охрану и оплату. Для кооператива как субъекта трудового права характерно, что его компетенция в части подбора кадров за счет наемных работников является факультативной. Это означает, что кооперативы в первую очередь должны использовать для своих работ труд членов кооператива. И только тогда, когда это не представляется возможным (отсутствие среди членов кооператива нужных специалистов, нехватка рабочей силы в напряженные периоды сельскохозяйственной деятельности), они могут пригласить на работу граждан со стороны, заключив с ними трудовые договоры.

По общему правилу прекращение деятельности кооператива как субъекта трудового права связывается с его **ликвидацией**. Такая ликвидация осуществляется, как правило, по решению общего собра-

ния членов кооператива. Вместе с тем производственный кооператив может быть по единогласному решению его членов преобразован в хозяйственное товарищество или общество (ст. 112 ГК РФ).

4.6. Унитарное государственное и муниципальное предприятие как субъект трудового права

Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество. Ее имущество является неделимым и не может быть распределено по вкладам (долям, паям), в том числе между работниками предприятия. В форме унитарных могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия. В качестве органа, реализующего такие полномочия в сфере организационно-управленческой деятельности, выступает руководитель предприятия, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен.

Понятие **«работодатель»** как категория трудового права включает в себя совокупность должностных лиц и органов, осуществляющих функцию организации и управления трудом и трудовым коллективом предприятия. В число работодателей и их представителей входят: руководитель предприятия, его заместители и помощники, главные специалисты, руководители структурных подразделений (цехов, производств, отделов и т.п.), старшие мастера, мастера и другие лица, у которых в подчинении находятся те или иные работники и которые выполняют функцию управления по отношению к ним.

Работодатель в общественных отношениях, регулируемых трудовым правом, может выступать в двух качествах: как *представительный орган* предприятия и как *самостоятельный субъект права* со всеми вытекающими из этого последствиями.

Функции работодателя в соответствии с действующим законодательством и уставом предприятия могут выполнять наряду с единоличными органами (должностными лицами) и коллегиальные органы (советы, комитеты, правления). При этом структуру органов управления и затраты на их содержание определяет само предприятие. Важнейшие управленческие функции выполняют: собственник имущества предприятия и уполномоченный им руководитель предприятия (директор).

Правовой статус руководителя предприятия своеобразен: с одной стороны, он наемный работник, а с другой — без какой-либо доверенности действует от имени предприятия, представляя интересы

в трудовых и иных общественных отношениях. На государственном и муниципальном предприятии, а также предприятии, в имуществе которого вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50%, это право реализуется учредителем предприятия совместно с трудовым коллективом.

Полномочия руководителя предприятия конкретизируются договором (контрактом), который заключается при его найме (назначении), где определяются права, обязанности и ответственность руководителя предприятия перед собственником имущества и трудовым коллективом, условия оплаты его труда, срок контракта, условия освобождения от занимаемой должности.

Другие лица из числа представителей работодателя — заместители руководителя предприятия, руководители подразделений аппарата управления и структурных подразделений (производств, цехов, отделов, других аналогичных подразделений предприятия, структурной единицы объединения), а также старшие мастера и мастера — назначаются на должность и освобождаются от должности руководителем предприятия. Бригады избираются на собраниях коллектива бригад (тайным или открытым голосованием) и утверждаются руководителем подразделения, в состав которого входят эти бригады.

4.7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права

Трудовой коллектив как субъект трудового права выступает главным образом на государственном, муниципальном, а также коллективном производстве.

Российское трудовое законодательство в ряде нормативных актов предусматривает определенные права трудовых коллективов, хотя характерной их чертой является то, что в последние годы не предусматривается широкого участия трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни общества. Более того, само понятие «трудовой коллектив» постепенно исчезает из лексикона законодателя. Его нет в Конституции РФ, ТК РФ и других нормативных правовых актах.

Как субъект трудового права **трудовой коллектив** представляет собой объединение граждан, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора с ней. Помимо работников, осуществляющих обычные трудовые функции, в его состав входят должностные лица, главной обязанностью которых является управление процессом труда и руководство производственно-хозяйственной деятельностью. Указанные должностные лица включаются

в трудовой коллектив лишь постольку, поскольку между ними и организацией заключен трудовой договор. В рамках трудового коллектива действуют его органы — совет трудового коллектива (СТК), комиссия по трудовым спорам (КТС), а также общественные организации, образуемые коллективом.

Понятие трудового коллектива как субъекта трудового права может толковаться и *в узком смысле*, предусматривающем только коллектив работников (без включения сюда должностных лиц из числа администрации). Различное понимание трудового коллектива (в широком и узком смысле) дает возможность более полно и дифференцированно подходить к содержанию статуса этого субъекта трудового права в рамках обособленной организации.

Трудовые коллективы действуют на уровне организации в целом, а также на уровне цехов, производств, отделов и иных структурных подразделений. Типичной организационной формой деятельности этих коллективов является *общее собрание (конференция)*. Для выполнения полномочий трудового коллектива в период между собраниями (конференциями) выбираются его представители.

Независимо от организационно-правовой формы организации трудовой коллектив имеет следующие *полномочия*:

- решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект;
- рассматривает и решает вопросы самоуправления трудового коллектива в соответствии с уставом (положением) предприятия;
- определяет перечень и порядок предоставления работникам предприятия социальных льгот из фондов трудового коллектива;
- определяет и регулирует формы и условия деятельности организации;
- решает иные вопросы в соответствии с коллективным договором.

Действующее законодательство предусмотрело наделение отдельных видов трудовых коллективов рядом *специфических полномочий*. Так, трудовые коллективы государственной или муниципальной организации, а также организации, в имуществе которой вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50%, вправе: рассматривать и утверждать совместно с учредителем организации изменения и дополнения, вносимые в устав; совместно с учредителем определять условия контракта при найме руководителя; принимать решение о выделении из состава организации одного или нескольких структурных подразделений для создания новой организации; принимать решение о создании на основе трудового

коллектива товарищества для перехода на аренду или выкупа организации.

В государственных и муниципальных организациях, а также в организациях, в имуществе которых вклад государства или местного органа государственной власти составляет более 50%, полномочия трудового коллектива осуществляются общим собранием (конференцией) и его выборным органом. Взаимоотношения трудового коллектива с работодателем (предпринимателем), охрана труда, социальное развитие, участие работников в прибыли предприятия регулируются законодательством Российской Федерации, а также уставом предприятия и коллективным договором.

Общее собрание (конференция) трудового коллектива созывается по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Полномочия трудового коллектива в период между собраниями (конференциями), как уже отмечалось ранее, выполняют его представители. Это, как правило, исполнительно-распорядительный орган, избираемый общим собранием (конференцией) тайным или открытым голосованием сроком на два-три года. Созыв собрания (конференции) трудового коллектива для избрания представителей производится обычно профсоюзным комитетом совместно с администрацией предприятия. Они же определяют нормы представительства делегатов на конференцию.

Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины общего числа членов коллектива, а конференция — не менее 2/3 делегатов. Избранными считаются кандидаты, за которых проголосовало большинство членов трудового коллектива, присутствующих на собрании (большинство делегатов конференции). Оповещение о сроках проведения собрания по выборам представителей рекомендуется проводить не позднее чем за 15 дней до выборов.

В состав представителей избираются кандидаты, выдвинутые непосредственно на собрании (конференции) общественными организациями, коллективами структурных подразделений, работодателями, членами трудового коллектива. Общественные организации, а также работодатели могут предложить собранию единый список кандидатов. Численность представителей определяется общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Она должна быть такой, чтобы обеспечить своевременное и качественное решение задач, которые на них возлагаются, но не более 30 человек. В число представителей избираются рабочие, бригадиры, мастера, специалисты, представители работодателей, общественных организаций. При этом представителей работодателей не должно быть более 1/4 общего количества избранных работников. На очередных выборах состав представителей обновляется, как правило, не менее чем на 1/3.

Из общего состава представителей на организационном заседании простым большинством голосов избираются председатель, заместитель председателя и секретарь. Председателями не рекомендуется избирать руководителей предприятия и общественных организаций. Все представители, включая председателя, выполняют свои обязанности на общественных началах. Если работник не оправдал оказанного ему доверия, он может быть выведен из состава представителей на собрании (конференции) трудового коллектива. Предусматриваются гарантии деятельности представителей (ст. 374—376 ТК РФ): они не могут быть уволены или подвергнуты другому дисциплинарному наказанию без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Представители государственных и муниципальных предприятий *вправе*: осуществлять контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений работников, информировать трудовой коллектив об их выполнении; заслушивать работодателей о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечать меры, способствующие более эффективной работе организации, соблюдению принципа социальной справедливости; решать вопросы совершенствования управления и организационной структуры, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливого распределения социальных благ; принимать решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих, решать другие вопросы социального развития трудового коллектива; решать вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдения правил внутреннего распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины, намечать меры по ее улучшению и т.д.

Представители трудовых коллективов работают в тесном контакте с общественными организациями и их органами. Решения представителей, принятые в пределах их полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для работодателей и членов коллектива государственного и муниципального предприятия. При несогласии работодателей с их решением спорный вопрос переносится на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.

Наряду с полномочиями трудового коллектива как субъекта трудового права следует особо отметить его *право на ведение коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов, включая право на забастовку* (ст. 37 Конституции РФ).

Забастовка является крайней мерой разрешения коллективного трудового спора, и трудовой коллектив прибегает к ней в исключительных случаях.

Трудовой коллектив — самостоятельный субъект права, наделенный полномочиями по самоуправлению и реализующий их в рамках определенной организации. Как субъект самоуправления трудовой коллектив вступает в организационно-управленческие отношения с работодателем и отдельными должностными лицами.

Таким образом, специфика трудового коллектива как самоуправляемого коллективного субъекта права заключается в том, что его работники участвуют в управлении делами организации либо *непосредственно* — через общее собрание, либо *опосредованно* — через своих представителей. При этом коллектив контролирует деятельность работодателей, их представителей и отдельных должностных лиц организации.

4.8. Профсоюзные и иные организации как субъекты трудового права

Статья 30 Конституции РФ гласит: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов». Такое право закреплено международным законодательством лишь с 1966 г. Оно является одним из важнейших прав человека, признанных Международным пактом о гражданских и политических правах (ООН, от 16 декабря 1966 г.), который в п. 1 ст. 22 провозглашает, что «каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов».

Профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, создание эффективной и гуманной экономики.

Профсоюзы рассматриваются в качестве *специфических субъектов правовой деятельности*. Законодательство устанавливает общую правоспособность и дееспособность профсоюзов как представительного органа, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления.

Оптимальным методом реализации защитной функции российских профсоюзов становится организация *правового социального партнер-*

ства — цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринимателями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами. Диапазон партнерской деятельности профсоюзов простирается от прямого социального противостояния своим партнерам до конструктивного взаимодействия с ними.

Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам и организациям. Эти органы признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профсоюз выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего коллектива наемных рабочих и служащих. Он либо *реализует свои собственные права* (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо *действует от имени соответствующего трудового коллектива* (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Статья 29 ТК РФ закрепила общее право профсоюзов представлять интересы трудящихся и определила области его применения — производство, труд, участие в управлении организацией, рассмотрение трудовых споров работников с работодателем. Указанные области общественной жизни являются, таким образом, объектом преимущественного приложения их разнообразных правомочий.

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДА

5.1. Законодательное регулирование деятельности профсоюзов

Первые профессиональные союзы (тред-юнионы — *trade-union*) были созданы в конце XVIII в. в Англии в целях защиты профессиональных интересов своих членов. Их появление вызвало сильное сопротивление не только предпринимателей, но и государства. Для подавления профсоюзного движения применялось антирабочее законодательство, вводилась уголовная ответственность для организаторов профсоюзов. Так, по английским законам о сообществах 1799 и 1800 гг. объединение в профсоюз рассматривалось как преступный заговор. Во Франции в 1791 г. для подавления профсоюзов был принят Закон Ле-Шапелье. Профсоюзы впервые начали рассматриваться как «преступный заговор» еще в прецедентном судебном общем праве (*common law*). И суды Англии, основываясь на имевшем место ранее прецеденте, запрещали деятельность профсоюзов. Рабочее движение вынудило государство отменить уголовное преследование организаторов профсоюзов и забастовок. В Англии это произошло в 1824 и 1825 гг., во Франции — в 1864 г., в Италии — в 1896 г.

В современном обществе профессиональные союзы входят в его политическую систему как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами. Их основные задачи связаны с осуществлением главной функции — защиты прав и интересов работников в сфере труда и связанных с трудовыми отношений. С этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся.

Профессиональный союз (профсоюз) — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Как общественная организация они основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей. Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено Конституцией РФ (ст. 30). Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества.

Отношения с участием профсоюзов *регулируются различными видами социальных норм* — морали, этики, права, традиций и др. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самостоятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы *не носят правового характера* и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. С введением регистрации юридических лиц в профсоюзные уставы включены положения, регулирующие имущественные отношения между профсоюзами, их объединениями и членскими организациями. Такие нормы следует признать *правовыми*. Следовательно, уставы содержат как неправовые (внутрисоюзные) нормы, так и правовые, которые частично стали нормативными правовыми актами.

Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, *правовому воздействию* подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

Общественные отношения с участием профсоюзов регулируются правом в той мере, в какой это необходимо для обеспечения представительства и защиты интересов трудящихся, успешного функционирования профсоюзов и дальнейшего развития общества. В конечном счете границы правового регулирования зависят от состояния общественных отношений, степени их развития, от социально-экономических и политических условий, в которых они развиваются.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Итак, правовое регулирование осуществляется в трех формах:

- средствами и методами, присущими самим профсоюзам;
- с помощью права;
- во взаимодействии правовых и неправовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются прежде всего целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. Правовой статус проф-

союзов тесно связан с их уставными полномочиями, предусмотренными самими профсоюзами. При создании законодательства о профсоюзах принимаются во внимание объем и содержание их уставных (общественных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соответствии с уставами в силу их общественного характера.

Соотношение общественного (внутрипрофсоюзного) и правового статуса профсоюзов строится на принципе прямой и обратной связи, взаимозависимости с приоритетом внутрипрофсоюзных норм при подготовке законодательства о профсоюзах и приоритетом законодательства над внутрипрофсоюзными нормами после принятия соответствующих законодательных актов.

Предоставленные права создают юридическую базу для выполнения их уставных задач и функций, укрепления правовой основы государственной и общественной жизни. При этом государство не вмешивается во внутренние дела профсоюзов. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Если профсоюзам необходимо право юридического лица, то они, как и все иные организации, регистрируются в органах Министерства юстиции РФ, но в уведомительном, а не обязательном порядке, и включаются в соответствующий реестр.

Тем самым обеспечивается независимость профсоюзов от органов исполнительной власти. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

Перечислим *основополагающие принципы* положения и деятельности профсоюзов.

1. *Независимость профсоюзов* обеспечивается:

- прямым запретом всякого вмешательства органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности;
- имущественной самостоятельностью;
- правом самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы, определять структуру, избирать руководящие органы, организовывать свою деятельность;
- запретом контроля за деятельностью профсоюзов со стороны органов юстиции, регистрирующих профсоюзы в качестве юридического лица.

2. *Самоуправление* предусмотрено Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (в ред. от 2 февраля 2006 г.) «Об общественных объ-

единениях» и в равной мере относится ко всем общественным объединениям. Применительно к профсоюзам этот принцип выражен в упоминавшемся выше их праве самостоятельно принимать свои уставы и регулировать всю внутреннюю деятельность.

3. *Добровольность объединения в профсоюзы* закреплена как законодательством о профсоюзах, так и Федеральным законом «Об общественных объединениях».

4. *Равноправие профсоюзов* прямо закреплено законом. Данный принцип означает, что все профсоюзы и их органы одного уровня имеют одинаковые права независимо от численности или иных признаков.

5. *Законность создания и деятельности* вытекает из законодательства о профсоюзах. Данные права закреплены Федеральным законом «Об общественных объединениях».

Законодательство о профсоюзах состоит из норм Конституции РФ и ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принятого Государственной Думой 8 декабря 1995 г. и подписанного Президентом РФ 12 января 1996 г. за № 10-ФЗ, норм ряда других федеральных законов (законов РФ, РСФСР), указов Президента РФ.

В систему законодательства о профсоюзах входит также Федеральный закон от 19 мая 1995 г. (в ред. от 9 мая 2005 г.) № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» в той части, в которой профсоюзы имеют общие черты и свойства со всеми другими общественными организациями. Особенности, связанные с созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профсоюзов, регулируются специальными законами (ст. 4 ФЗ «Об общественных объединениях»).

Федеральный закон о профессиональных союзах является *общим* нормативным правовым актом для всех профсоюзов, их организаций и органов и в то же время представляет собой *специальный* акт по отношению к Федеральному закону «Об общественных объединениях». В данном случае специализация проведена по признаку субъекта (особой общественной организации). Нормы о правах профсоюзов содержатся во многих других актах (в том числе в ТК РФ).

В отдельных субъектах РФ приняты свои законы о профсоюзах, например в Республике Саха (Якутия), Саратовской области и др.

Законодательство о профсоюзах направлено на регулирование их отношений:

- 1) с работодателями, их объединениями и представителями;
- 2) органами государства, органами местного самоуправления;
- 3) другими субъектами общественных отношений (например, имущественных, налоговых).

Следует иметь в виду, что в правовую основу деятельности профсоюзов входит законодательство о них, правах и гарантиях их дея-

тельности, трудовое законодательство в целом, поскольку оно используется профсоюзами для защиты прав и интересов работников.

На содержание законодательства о профсоюзах решающее влияние оказали конвенции и рекомендации МОТ — Конвенции № 87, 135, 144 и др.

Основные тенденции развития и совершенствования законодательства о профсоюзах, их правах и гарантиях состоят:

- в приведении его в соответствие существующим общественным отношениям;
- в отказе от несвойственных профсоюзам как общественной организации полномочий;
- в сохранении, укреплении и расширении прав, позволяющих профсоюзам надежно отстаивать социально-трудовые права и интересы работников.

В сферу трудового права входят связанные с трудом отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями и представителями, а также с государственными органами, органами местного самоуправления. Эти отношения составляют предмет трудового права как тесно связанные с трудовыми отношениями.

Участие профсоюзов в регулировании трудовых отношений (в установлении и применении условий труда), в контроле за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, в разрешении трудовых споров — одна из черт метода трудового права.

5.2. Основные права профсоюзов и их классификация

Все права профсоюзов классифицируются по сфере их деятельности. Основная часть *правового статуса* — это совокупность их прав и обязанностей во всех областях. Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, правами в области экологии, приватизации и др.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда (трудоправовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Содержание правового статуса профсоюзов характеризуется объемом закрепленных за ними юридических возможностей.

Стабильность, преемственность содержания трудоправового статуса профсоюзов обусловлены самим существованием трудовых отношений между работниками и работодателями, необходимостью защиты прав и интересов работников в этих отношениях.

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особенности.

1. Юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции данной общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это особая юридическая категория «права — обязанности», где право и обязанность находятся в неразрывном единстве.

2. Профсоюзы имеют обязанности не перед государством, а перед работниками, чьи интересы они должны представлять и защищать.

3. Юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников.

4. Выполнение такого рода обязанностей обеспечивается прежде всего силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают ни перед государством, ни перед участниками (сторонами) правоотношений, в которые вступают, за реализацию своих прав и обязанностей. Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение забастовки, признанной судом незаконной, которая носит гражданско-правовой характер.

Государство оказывает воздействие на осуществление профсоюзами их прав — обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются. Юридическая ответственность таких лиц наступает по воле профсоюзных органов как работодателей.

В нормативных правовых актах содержатся права, а не требования к профсоюзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потребности в их осуществлении. Поскольку без предоставления права не может быть обязанности его реализации, существует концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов.

Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:

- их положению в системе прав данной организации;
- профсоюзным органам;
- степени общности;
- степени самостоятельности;
- формам реализации;

- содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);
- кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы.

Классификация по положению в системе прав позволяет соотнести каждое право в зависимости от того, каким органом это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта РФ, в соглашении или коллективном договоре.

Классификация по профсоюзным органам дает возможность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными. В ТК РФ, некоторых других законах и иных нормативных правовых актах используется наименование «соответствующий профсоюзный орган».

Значение прав профсоюзных органов в статусе профсоюзов и системе их прав определяется местом нахождения этих органов — тем, что они объединяют работников непосредственно в организации, действуют там, где реализуются трудовые правоотношения.

Наличие общих прав и прав, конкретизированных по отдельным профсоюзным органам, обеспечивает единую для всех профсоюзов правовую основу их деятельности и ее необходимую дифференциацию.

Классификация по степени общности позволяет выделить общие для всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. В результате появляется возможность соотнести принцип единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы, с принципом дифференциации.

Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы, сформированные в соответствии с уставами для представительства и защиты прав и интересов работников.

Классификация по степени самостоятельности позволяет определить права профсоюзов:

- участвовать в принятии решений работодателями, государственными и местными органами вопросов, связанных с управлением трудом (регулированием трудовых отношений);
- решать вопросы на паритетных началах;
- самостоятельно принимать решения.

Законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотренных законодательством. На паритетных (равноправных) началах заключаются коллективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей, органами исполнительной власти. Самостоятельно профсоюзы выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров.

Выделяют две группы форм осуществления профсоюзами прав (форм деятельности): неправовые, т.е. предусмотренные уставами профсоюзов, и правовые, т.е. предусмотренные законодательством.

Классификация по формам реализации (правовым формам) позволяет выделить разные по юридической силе действия профсоюзов: выражение мнения, согласование акта; согласие, разрешение на определенные действия работодателя; требование определенных действий от работодателя; представительство.

Если законодательство не предусматривает определенную правовую форму действий профсоюзов, а говорит лишь об их участии в решении тех или иных вопросов, это означает, что профсоюзы вправе выражать свое мнение, и это мнение орган, полномочный принять решение, обязан выслушать. Согласование означает обязанность выслушать мнение профсоюза и принять решение, сообразуясь с ним. Без согласования, если это предусмотрено законодательством, такой акт юридической силы не имеет. Требование профсоюзов, когда оно предусмотрено законом как форма их деятельности, обязательно к исполнению.

Представительство как правовую форму деятельности профсоюзов следует отличать от их общего права представлять работников в отношениях с работодателями (администрацией), государственными органами, органами местного самоуправления. Наглядным примером служит право профсоюзов по уполномочию работников иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организаций.

В действующей Конституции РФ право профсоюзов на законодательную инициативу отсутствует. Оно сохранилось в конституциях и уставах ряда субъектов РФ и перенесено в принятые там свои законы о профсоюзах.

Право законодательной инициативы означает не только возможность предлагать принятие тех или иных законов, осуществлять подготовку и внесение проектов законов, но и встречную обязанность законодательного органа официально отреагировать на такие предложения: либо принять к рассмотрению, вынести на заседание (сессию) законодательного органа, либо отклонить, но с соответствующей мотивировкой.

Классификация по содержанию проводится в зависимости от вопросов, в решении которых профсоюзы участвуют. Это вопросы трудового договора, обеспечения занятости, рабочего времени, времени отдыха, оплаты и нормирования труда, гарантий и компенсаций, дисциплины труда, охраны труда, контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда, разрешения трудовых споров.

По содержанию права профсоюзов можно подразделить следующим образом: по участию в регулировании трудовых отношений, по

контролю за соблюдением трудового законодательства и по участию в разрешении трудовых споров.

В разрешении трудовых споров профсоюзы выступают на стороне работников в качестве их законных представителей.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров они (через руководителей, других сотрудников профсоюзных органов) могут быть представителями и защитниками прав работников, выступать в качестве экспертов, свидетелей по делу, вправе заявить иск в интересах работника.

При коллективных трудовых спорах профсоюзы вправе выступать в качестве стороны, выработать требования и предъявлять их работодателю, объявлять и проводить забастовку, на паритетных началах с работодателем участвовать в создании и деятельности примирительной комиссии, выборе посредника, формировании трудового арбитража.

Классификация по кругу лиц, в защиту которых выступают профсоюзы, означает, что профсоюзы имеют права по защите не только членов профсоюза, но и работников вне зависимости от членства в профсоюзе.

В соответствии с действующими уставами и законодательством профсоюзы представляют и защищают интересы членов своей организации, когда необходимо защитить трудовые права конкретного работника.

Если речь идет о коллективных правах и интересах работников, то профсоюзы защищают их интересы независимо от того, состоят ли они все в профсоюзе. Дискриминация граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам прямо запрещена Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 9).

5.3. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников

Для успешной реализации профсоюзами предоставленных им прав законодательство предусмотрело материальные и юридические гарантии этих прав, а также дополнительные специальные гарантии защиты права на труд профсоюзных выборных работников.

Юридические гарантии — это такие государственно-правовые средства, которые охраняют и защищают права профсоюзов от нарушений со стороны работодателей, их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, дают возможность профсоюзам беспрепятственно осуществлять свои правомочия.

Юридические гарантии призваны обеспечить реализацию прав профсоюзов и выполнение встречных обязанностей и занимают осо-

бое место в регулировании общественных отношений. За этими гарантиями стоят государственная воля и государственное принуждение как средство воздействия на субъекты общественных отношений с целью соблюдения ими правовых норм.

Юридические гарантии в основном направлены на обеспечение любого правомочия профсоюзов. Среди них есть гарантии:

- общего действия, обеспечивающие реализацию прав всех профсоюзов и прав, специализированных по признакам субъекта и содержания;
- направленные на обеспечение использования прав самими профсоюзами и на их охрану и защиту от нарушений со стороны работодателей, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

Охрана прав профсоюзов — это предупреждение их нарушения путем устранения причин, влекущих эти нарушения, принятие превентивных мер, побуждающих обязанного субъекта к выполнению обязанностей, устранение препятствий на пути реализации прав.

Защита состоит в принятии принудительных мер к реализации и установлению нарушенного права, наказании правонарушителей.

Законодательством предусмотрены специальные юридические гарантии, обеспечивающие использование, охрану и восстановление нарушенных прав профсоюзов.

В систему юридических гарантий прав профсоюзов входят гарантии:

- 1) имущественные;
- 2) личные;
- 3) обязанность государственных органов, работодателей содействовать деятельности профсоюзов, с их участием решать социально-трудовые вопросы, когда это предусмотрено законами, иными нормативными правовыми актами;
- 4) надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов;
- 5) юридическая ответственность.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Личные гарантии, перечисленные в главе 58 ТК РФ, — это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, тем, кто непосредственно сталкивает-

сы с работодателями, их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Дополнительные гарантии им предоставляются:

- при переводе на другую работу;
- при наложении дисциплинарных взысканий;
- при увольнении по инициативе администрации.

Этим лицам предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей. Они могут возвратиться на прежнюю работу после окончания общественных полномочий.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях организации — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа этой организации, а руководители профсоюзных органов в организации — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппоргов — соответствующего профсоюзного органа подразделения организации (при его отсутствии — соответствующего профсоюзного органа в организации), а председателей и членов профсоюзных органов, а также профорганизаторов — с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзов в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов,

конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе выборных органов.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В таких случаях увольнение производится в том же порядке, что и работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы.

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации **обязаны всемерно содействовать профсоюзам** в их деятельности, которая прямо предусмотрена законом.

Содействие профсоюзам выражается путем:

- отчисления организациями профсоюзу средств на проведение социально-культурной и иной работы в организации;
- предоставления соответствующему профсоюзному органу предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимых помещений, транспортных средств и средств связи в соответствии с коллективным договором, соглашением;
- передачи в бесплатное пользование профсоюзам находящихся на балансе организации либо арендуемых ею зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации отдыха, ведения культурно-просветительской, физкультурно-оздоровительной работы;
- перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением на основании соответствующих письменных заявлений работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов призвана осуществлять прокуратура, поскольку на нее возложены функции государственного надзора за законностью.

Общественный контроль за соблюдением прав профсоюзов осуществляют сами профсоюзы (их органы) и находящаяся в их ведении правовая инспекция труда.

Юридическая ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах, а значит, за несоблюдение предусмотренных этим законодательством профсоюзных прав прямо установлена Федераль-

ным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». За такие правонарушения виновные в том должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут ответственность:

1) *дисциплинарную* (соблюдение законодательства, в том числе законодательства о профсоюзах, входит в их должностные обязанности);

2) *административную* (поскольку законодательство о профсоюзах является частью трудового законодательства и его нарушение может являться административным проступком);

3) *уголовную*;

4) *материальную*, если нарушение прав профсоюзов привело к материальному ущербу (по нормам гражданского законодательства).

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором или соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняя своих обязательств по коллективному договору (соглашению).

5.4. Ответственность профсоюзов

Профсоюзы в случаях нарушения законодательства РФ несут ответственность на основании Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ (в ред. от 2 февраля 2006 г.) «Об общественных объединениях» (ст. 41).

К *дисциплинарной ответственности* могут быть привлечены штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыполнении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам или соглашениям, когда в их трудовые обязанности входит выполнение таких обязательств, а также в организации и проведении незаконной забастовки, поскольку они обязаны соблюдать нормы законодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, за названные выше действия могут нести *общественную ответственность* по уставу профсоюза вплоть до отзыва из состава профсоюзного органа. В таком же порядке несут ответственность освобожденные и не освобожденные от основной работы лица, входящие в профсоюзные органы, если они не обеспечили реализацию предоставленных профсоюзам прав.

6.1. Понятия и виды правоотношений в трудовом праве

Нормы трудового права действуют лишь в правоотношениях по труду работников. Эти правоотношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда.

Трудовое правоотношение представляет собой юридическую форму выражения общественно-трудового отношения, складывающегося на рынке труда между работником и работодателем (организацией), по которому одна сторона (работник), будучи включенной в состав трудового коллектива организации, обязана выполнять определенного рода работу с подчинением установленному внутреннему трудовому распорядку, а другая сторона (работодатель) — обеспечивать работника работой в соответствии с обусловленной договором специальностью, квалификацией или должностью, оплачивать его труд и создавать благоприятные для здоровья и развития личности условия труда.

Под регулирующим воздействием трудового права между сторонами общественно-трудовых отношений устанавливаются связи в виде субъективных прав и корреспондирующих им обязанностей. Трудовые правоотношения имеют следующую *специфику*:

1) они опосредуют включение граждан в трудовой коллектив, в результате чего те становятся по юридическому статусу работниками конкретной организации;

2) их объектом является выполнение работником определенного рода работы, характеризующейся определенной специальностью, квалификацией, должностью;

3) поведение их субъектов регламентируется внутренним трудовым распорядком данной организации, которому они обязаны подчиняться.

Названные особенности трудовых правоотношений дают возможность отграничить их от сходных правоотношений, также связанных с применением труда (например, от гражданско-правовых, вытекающих из договоров подряда, поручения, литературного заказа и т.п.).

Трудовые правоотношения относятся к категории сложных, они не исчерпываются наличием между сторонами какого-то одного субъ-

активного права и соответствующей обязанности. В них всегда есть комплекс (система) прав и корреспондирующих им обязанностей.

Отличительной особенностью трудовых правоотношений является *личный характер* включаемых в их содержание прав и обязанностей работников. Законодательство запрещает без согласия работодателя заменять одного работника другим. Принцип свободы трудового договора в условиях рыночной экономики предполагает индивидуализацию трудовых правоотношений применительно к личности работника.

Другой отличительной особенностью трудовых правоотношений является то, что они в условиях рынка труда строятся на *возмездных началах*. Права и обязанности сторон, связанные с вознаграждением за труд в форме заработной платы, — необходимый элемент трудовых правоотношений, обговариваемый при заключении трудового договора. Возмездность трудовых правоотношений, размер оплаты труда наемного работника отражает степень его эксплуатации со стороны работодателя — собственника предприятия.

Третья особенность заключается в том, что трудовым правоотношениям присущ *длящийся характер их существования*. Они не прекращаются после завершения работником какого-либо действия (рабочей операции) или трудового задания, поскольку работник вступает в указанные правоотношения для выполнения определенного рода работы. Поэтому работник обязан выполнять все виды работ, относящиеся к его специальности, которые поручает ему работодатель.

Длящийся характер трудовых правоотношений определяется спецификой содержания — правами и обязанностями сторон, а не сроком их действия. Длящимися следует признать правоотношения, основанные на любом виде трудового договора, заключенного на определенный или неопределенный срок, на время болезни, отсутствия по причинам командировки, беременности женщины-работницы и т.п.

6.2. Содержание, возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений

С преобразованием многих государственных и муниципальных организаций в акционерные, частно-коллективные усиливается процесс сближения правового регулирования труда, основанного на различных формах собственности. Из всех указанных видов правоотношений главным, связывающим все из них в сфере трудового права, является трудовое правоотношение как правовая связь работника с производством, работодателем.

Установление трудовых правоотношений означает регулирование фактической деятельности работника, с одной стороны, и организации, от имени которой выступает работодатель, — с другой,

т.е. выполнение работником определенной трудовой функции, оплаты результатов его труда работодателем, создания нормальных условий для работы и т.д. Фактическая деятельность есть **материальное содержание** трудовых правоотношений, которое неразрывно связано с волевым содержанием и подчинено ему.

Волевое (юридическое) содержание трудовых правоотношений образуют субъективные трудовые права и обязанности их участников — работников и работодателей. Любое субъективное право как элемент волевого содержания правоотношений представляет собой единство: возможности поведения самого правомочного лица; возможности требовать определенного поведения от обязанных лиц; возможности прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения требований обязанными лицами.

Субъективные трудовые права работников направлены на обеспечение: фактической занятости работой по конкретной специальности, квалификации, должности; нормальных условий работы и оплаты труда в соответствии с его качеством и количеством; трудовой чести и достоинства работника. Эта классификация трудовых прав работников отражает существование в трудовых правоотношениях трех необходимых элементов — организационного, материального и личного, которые в совокупности говорят о качественной определенности его содержания.

Субъективные права работников характеризуются *конкретностью, притязательностью и относительной свободой поведения при их реализации*. При осуществлении своих прав на фактическую занятость работой по определенной трудовой функции работник мобилизует свою волю и творческие способности на рациональную организацию труда на рабочем месте, проявляет инициативу, направленную на внедрение передовых методов труда, продуктивное использование оборудования. В целях повышения эффективности производства и улучшения качества продукции он вправе заниматься непосредственно на производстве изобретательской и рационализаторской деятельностью, осваивать научную организацию труда и достижения научно-технического прогресса.

Притязательность как свойство субъективных трудовых прав работника обеспечивается деятельностью других (обязанных) субъектов. Например, право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (ст. 21 ТК РФ).

Трудовые обязанности, будучи компонентом трудовых правоотношений, представляют собой совокупность должных действий работников, связанных с участием их личного труда в осуществлении

задач той организации, с которой они находятся в трудовых правоотношениях.

Объем и характер трудовых обязанностей зависят от многих факторов и конкретизируются применительно к роду работы (специальности, квалификации, должности) и личности работника. Общие и важные трудовые обязанности сформулированы в ст. 21 ТК РФ, которая предусматривает, что *работник обязан*:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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).

Более конкретный круг обязанностей (работ) отдельных категорий работников определен Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих народного хозяйства, Квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и иными положениями, утвержденными в установленном порядке.

Следовательно, субъективными трудовыми правами и обязанностями обладает каждый работник как сторона трудового правоотношения. Эти права и обязанности устанавливают границы и содержание возможного и должного поведения работника, в пределах которых он вправе действовать, требовать, притязать, пользоваться благами и удовлетворять встречные интересы и потребности другого объекта трудового правоотношения — работодателя. Государство создает реальные возможности для осуществления работниками их прав и обязанностей.

Наряду с субъективными трудовыми правами и обязанностями в содержание трудовых правоотношений входят *субъективные права и обязанности работодателя (организации)*.

Обстоятельства, с которыми законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений, называются юридическими фактами.

Основанием **возникновения трудовых правоотношений** служит *трудовой договор* (ст. 16 ТК РФ), который предполагает двустороннее волеизъявление (соглашение): гражданина — поступить на работу в данную организацию, а работодателя — принять его на работу. В ряде случаев (например, при приеме на работу в счет установленной квоты, брони) возникновение трудовых правоотношений связывается со сложным юридическим фактом (фактическим составом), включающим в себя помимо трудового договора административно-правовой акт органов службы занятости о направлении гражданина на работу.

При приеме на выборную должность (ст. 17 ТК РФ) юридическим фактом для возникновения трудовых правоотношений выступает акт об избрании на должность, которому обычно предшествует согласие гражданина выставить свою кандидатуру на выборах. Например, должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными (ст. 332 ТК РФ).

Возникновение трудовых правоотношений с работником, поступающим на руководящую должность, нередко связывается с административно-правовым актом утверждения в должности или назначением на должность вышестоящим органом управления.

Основания возникновения трудовых правоотношений имеют двойное значение: во-первых, они определяют порядок включения работников в трудовой коллектив конкретной организации и, во-вторых, обуславливают трудовую функцию (специальность, квалификацию, должность) и определяют оплату труда работника.

Договорные основания (юридические факты) характерны также для **изменения трудовых правоотношений**. Так, согласно законодательству, перевод (временно или постоянно) работника на другую работу возможен лишь по взаимному соглашению работника и работодателя. Перевод на другую работу по одностороннему волеизъявлению стороны трудового правоотношения допускается только в случаях, прямо предусмотренных законом. Например, работодатель вправе временно перевести работника на другую работу (помимо его согласия) при производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ).

Действующее законодательство предусмотрело, что основаниями **прекращения трудовых правоотношений** служат как соглашение сторон, так и односторонние волеизъявления каждой из них (ст. 77—81 ТК РФ).

Трудовое правоотношение также прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), например в связи с призывом работника на военную службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, неизбранием на должность, осуждением работника к наказанию и т.д.

6.3. Социальное партнерство в сфере труда

Социально-партнерские отношения представляют собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ).

Основные принципы социального партнерства: 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 законов и иных нормативных правовых актов; 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 и соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Социальное партнерство осуществляется в *формах*: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Система социального партнерства действует на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях, а также на уровне конкретной организации.

6.4. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников

Эти правоотношения возникают при нуждаемости гражданина в помощи государственных органов в подыскании ему подходящей работы и трудоустройстве, в возможном получении для этого новой специальности либо в переквалификации. Поэтому они предшествуют трудовым правоотношениям, а при высвобождении работников могут и последовать за прежними трудовыми правоотношениями или же изменить их при трудоустройстве на том же производстве.

Провозглашенное в ст. 37 Конституции РФ право на труд составляет необходимый элемент правового статуса гражданина. Осуществление этого права обеспечивается комплексом общих и специальных юридических гарантий, финансируется из бюджетов субъектов РФ. Так, гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации предусмотрены ст. 180 ТК РФ, которая возлагает на работодателя обязанность предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

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 (ст. 181 ТК РФ).

Одной из разновидностей гарантий права граждан на труд выступает **система трудоустройства**. Практическая работа по трудоустройству населения возлагается на соответствующие центры занятости, которые и выступают официальными органами трудоустройства.

Правоотношения по трудоустройству возникают в связи с подысканием гражданином подходящей работы и представляют собой единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных правоотношений:

1) между органом трудоустройства и гражданином, обратившимся с заявлением о содействии в устройстве на работу;

2) между органом трудоустройства и организацией, нуждающейся в кадрах;

3) между гражданином и организацией, куда он направлен на работу органом трудоустройства.

Между органом трудоустройства и гражданином правоотношения возникают на основании *единственного юридического факта* — обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу. При отсутствии возможности предоставления подходящей работы при обращении в орган трудоустройства гражданин вправе требовать постановки на учет, направления на профессиональное обучение или выплаты пособия по безработице в соответствии с законодательством.

Орган трудоустройства обязан зарегистрировать обратившегося с заявлением гражданина, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении специальности (квалификации), при невозможности этого — выплатить пособие из государственного фонда занятости.

Сроки трудоустройства законом не установлены. Трудоустройство длится, как правило, до тех пор, пока гражданин не будет устроен на работу или на производственное обучение. Сроки устанавливаются для выплаты пособия по безработице. Период оплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев. По истечении этого периода, а также с момента трудоустройства безработного выплата пособия прекращается. В случае непредоставления подходящей работы по истечении установленного срока гражданин имеет преимущественное право на получение иной профессии или участие в оплачиваемых общественных работах вплоть до его трудоустройства.

Правоотношения с органом трудоустройства всегда могут быть прекращены по инициативе гражданина. Он вправе отказаться от услуг в устройстве на работу как до получения направления, так и после получения, поскольку направление не создает каких-либо правовых последствий для трудоустраиваемого. Оно порождает обязанность лишь для работодателя, которому адресовано органом трудоустройства.

Законодательство преследует цель максимально сократить текучесть кадров и до предела уменьшить время на подыскание подходящей для граждан работы. Важнейшей правовой обязанностью работодателя является сообщение органам трудоустройства информации о предполагаемом высвобождении работников, а также о потребности в рабочей силе с разбивкой на профессии, специальности, квалификацию. Органы трудоустройства, находящиеся в ведении субъекта РФ, призваны выполнять посреднические функции, и они, как правило, не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю.

Акт направления на работу, принятый органом трудоустройства, имеет двоякую юридическую силу: в одних случаях он рекомендует (но не обязывает) принять гражданина на работу, в других (прямо предусмотренных законом) — порождает обязанность работодателя заключить с трудоустраиваемым трудовой договор. Отказ в приеме на работу и на профессиональное обучение лиц, направленных в счет квоты, может быть обжалован в судебном порядке.

Завершение процесса трудоустройства связывается с правоотношениями между трудоустраиваемым гражданином и работодателем. Возникают указанные правоотношения с получением гражданином от органа трудоустройства направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю. Для гражданина и работодателя направление строго очерчивает объем прав и обязанностей, составляющих содержание правоотношений по трудоустройству.

В процессе организации и осуществления профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд складываются три группы правоотношений: по ученичеству, повышению квалификации кадров, руководству обучением. В рамках этих правоотношений работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашением, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

Правоотношения по ученичеству возникают в результате заключения особых договоров: с лицом, ищущим работу, — ученический договор на профессиональное обучение, с работником данной организации — ученический договор на переобучение без отрыва от работы (ст. 198 ТК РФ). Как следует из той же статьи, ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

Между правоотношениями по ученичеству и трудовыми правоотношениями есть много общего: они протекают внутри кооперации труда, среди трудового коллектива организации; субъекты этих правоотношений (гражданин и работодатель) совпадают; на работников и учеников в одинаковой мере распространяются внутренний трудовой распорядок и ответственность за его нарушение.

Правоотношения по повышению квалификации кадров во многом сходны с правоотношениями по ученичеству: они базируются на осуществлении гражданами права на профессиональное образование и носят срочный характер. Однако правоотношения по повышению квалификации не имеют относительной самостоятельности, а существуют постольку, поскольку есть трудовое правоотношение, т.е. они существуют как спутники трудовых правоотношений. Возникновение правоотношений по повышению квалификации связывается с соответствующим договором, заключаемым между работником и организацией, с которой он состоит в трудовых правоотношениях.

Правоотношения по руководству обучением возникают в связи с заключением особого договора, по которому обучающие лица (обычно квалифицированные работники данной организации) берут на себя обязательство подготовить учеников к самостоятельной работе по определенной специальности либо содействовать повышению квалификации того или иного работника, группы работников. Они выступают как разновидность трудовых правоотношений, а договор о руководстве обучением является разновидностью трудового договора.

Правоотношения по руководству обучением предполагают установление дополнительной трудовой обязанности по теоретическому и практическому обучению учеников, а также работников той организации, с которой они состоят в трудовых правоотношениях.

Правоотношения по руководству обучением — это дополнительные трудовые правоотношения, их содержание сводится к установлению дополнительных прав и обязанностей к предусмотренным трудовым договором при поступлении на работу.

6.5. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства

Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой — должностные лица, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство.

Целевая направленность *правоотношений по надзору за охраной труда* предполагает их длящийся характер. Возникнув на стадии проектирования и ввода в строй производственных объектов, они продолжают в течение периода деятельности организации, пока там осуществляются трудовые процессы. Содержание указанных право-

отношений сводится к совокупности прав, обязанностей и правовых действий сторон по обеспечению безопасных условий труда в ходе осуществления контрольно-надзорных функций специальными государственными и профсоюзными органами охраны труда. Перечень этих прав и обязанностей содержится в разделе X ТК РФ.

Правоотношения по надзору за соблюдением трудового законодательства — результат осуществления надзорных полномочий государственных органов (Роструда, Федеральной инспекции труда), а также защитной функции профсоюзов. Целевая направленность этих правоотношений — предотвращение и пресечение нарушений трудового законодательства со стороны администрации организации, обеспечение соблюдения законности в трудовых отношениях. Содержание данных правоотношений включает в себя совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон, связанных с восстановлением правомочий и законных интересов работников и трудовых коллективов в результате противоправных действий администрации, а также с привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

В правоотношениях по надзору Федеральная инспекция труда действует через своих инспекторов, осуществляющих плановые и неплановые проверки соблюдения администрацией трудового законодательства. Такие проверки составляют право и обязанность этих инспекторов. Реализуя надзорные права и обязанности, правовые инспекторы посещают предприятия, собирают материалы, касающиеся деятельности работодателя по локально-правовому установлению условий труда, знакомятся с правоприменительной деятельностью (приказами, распоряжениями) руководящих должностных лиц. Работодатель как сторона правоотношений обязан не чинить препятствий посещениям и проверкам, осуществляемым инспекторами, предоставлять им требуемые документы и объяснения.

Деятельность органов по надзору за соблюдением работодателем трудового законодательства связана с составлением актов проверки, в которых дается объективная оценка его деятельности по соблюдению законности в сфере труда. В тех случаях, когда инспектор обнаруживает нарушение трудового законодательства, он должен дать предписание об их устранении. Одновременно он решает вопрос о привлечении виновных должностных лиц к ответственности.

6.6. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров (главы 60 и 61 ТК РФ) — это процессуальные правоотношения охранительного характера, в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права.

Согласно ст. 381 ТК РФ *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.

Согласно ст. 398 ТК РФ *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.

Юридическим фактом, с которым связывается возникновение правоотношений по рассмотрению трудовых споров, служит обращение заинтересованной стороны спора с *заявлением (иском) о защите нарушенного права*: работника — в КТС, суд; представителя трудового коллектива — в примирительную комиссию с участием посредника или в трудовой арбитраж. Данное заявление (иск) побуждает орган по рассмотрению трудовых споров произвести процессуальные действия по предварительному выяснению обстоятельств спора и его разрешению. Например, если работник обратился в народный суд с требованием (иском) признать увольнение незаконным и восстановить его в прежней должности, то суд обязан принять заявление, собрать необходимые документы, выявить свидетелей и т.п., а в судебном заседании рассмотреть спор по существу.

Содержание и характер процессуального правоотношения по рассмотрению трудовых споров различаются в зависимости от того, какой рассматривается спор — индивидуальный или коллективный, а также от вида органа, рассматривающего спор.

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров относятся к длящимся, их продолжительность определяется временем нахождения спора в производстве компетентных юрисдикционных органов, включая и исполнительное производство. Юридическим фактом, с которым связывается прекращение правоотношений по рассмотрению трудовых споров, является обычно вступление в законную силу решения органа, разрешившего спор, либо достижение соглашения между сторонами коллективного трудового спора в примирительной комиссии или арбитраже.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

7.1. Понятие коллективного договора

Коллективные договоры и социально-партнерские соглашения в западных промышленно развитых странах стали заключаться в середине XIX в., когда обе стороны социально-трудовых отношений в ходе антагонистической борьбы труда и капитала начали достигать определенного общего решения, закрепляемого в коллективном договоре или соглашении. Но их правовое регулирование, в том числе международно-правовыми актами МОТ, по существу, началось лишь в первой половине XX в.

В России коллективные договоры появились в самом начале XX в., но правовое урегулирование впервые получили лишь в Кодексе законов о труде 1918 г. и Положении о порядке утверждения коллективных договоров 1918 г.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Как нормативное соглашение, посредством которого достигается сочетание указанных двух идей, он не может рассматриваться в качестве обыкновенной гражданско-правовой сделки, ибо преследует другие цели и имеет другую, более обширную социальную сферу действия. Если обычная гражданско-правовая сделка порождает обязательства для ее сторон, коллективный договор в силу своей нормативности распространяет свое действие не только на его непосредственных участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Согласно действующему законодательству коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Будучи разновидностью социально-партнерского регулирования социально-трудовых отношений на уровне организации, он выражает интересы двух социальных групп: наемных работников и работодателей. Поэтому такая разновидность партнерства получила наименование *бипартизма*.

Другие разновидности социального партнерства возможны на более высоком уровне:

- региона, отрасли — в форме региональных, отраслевых (тарифных и иных социально-экономических соглашений);
- на общегосударственном (федеральном) уровне — в форме генеральных соглашений.

Эти разновидности социального партнерства могут выражать интересы не только двух, но даже трех социальных групп: наемных работников, работодателей и государственных структур (правительство, министерство). Последняя форма социального партнерства получила название *трипартизма*.

Будучи *институтом трудового права*, коллективный договор объединяет довольно обширную группу федеральных, отраслевых, локальных норм права. Сюда входят, в частности, нормы, содержащиеся в ТК РФ, региональных, отраслевых и генеральных соглашениях, а также многочисленные локальные нормативные положения, содержащиеся в самих коллективных договорах, заключаемых в организациях.

Нормы, образующие институт коллективного договора, относятся к Общей части Трудового кодекса, поскольку они направлены на комплексное регулирование социально-трудовых и организационно-управленческих отношений, а не каких-то их отдельных элементов. Нормы института коллективного договора выступают юридической формой установления условий труда, регулирования отношений между работодателем и работниками организации независимо от ее ведомственной принадлежности и формы собственности.

Заключение коллективного договора базируется на следующих *принципах*:

- соблюдения законодательства;
- полномочности представителей сторон;
- равноправия сторон;
- свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольности принятия обязательств;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичности контроля и неотвратимой ответственности.

Как институт трудового права и нормативный правовой акт коллективный договор является источником трудового права. Условия, нормы коллективного договора обязательны для организации, где он заключен. Однако, если условия и нормы коллективного договора ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, они признаются недействительными. Запреща-

ется включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями социального партнерства.

Современная концепция коллективного договора исходит из предположения о необходимости широкого развития партнерской формы регулирования социально-трудовых отношений, установленной на допускаемой внезаконодательной основе, т.е. без участия законодателя. Но такое регулирование возможно лишь постольку, поскольку оно не идет вразрез с интересами государства и общества.

7.2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения

Сторонами коллективного договора выступают: работники в лице их представителей; работодатель, представляемый руководителем организации или другим полномочным, в соответствии с уставом (положением) организации (иным локальным актом), лицом.

Работники, будучи стороной коллективного договора, являются самостоятельным субъектом трудового коллектива организации в целом или ее отдельного структурного подразделения с правами юридического лица. При этом сами работники и трудовые коллективы не участвуют непосредственно в заключении коллективного договора, а действуют в лице представителей — органов профсоюзов или иных уполномоченных представительных органов. Таким образом, следует различать сторону коллективного договора — ею являются работник (трудовой коллектив) и участники коллективного договорного процесса — ими на стороне работников могут быть профсоюзные органы и органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им.

Другой стороной коллективного договора является *работодатель*. Как отмечалось ранее, его представителем обычно выступает руководитель организации, но это могут быть и другие должностные лица организации (структурного подразделения, обладающего правами юридического лица), имеющие полномочия в соответствии с уставом (положением) организации либо иными локальными актами.

Официально представительские правомочия указанных должностных лиц должны быть оформлены особым приказом (распоряжением) работодателя.

Согласно действующему законодательству предусматривается обязательная процедура разработки и заключения коллективных договоров. Начальной стадией такой процедуры являются *коллективные*

переговоры. В качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры. Допускается ведение переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей (ст. 36 ТК РФ).

В начале переговоров по новому коллективному договору любая из сторон вправе направить письменное уведомление в течение трех месяцев до окончания действия прежнего коллективного договора или в срок, указанный этим договором. Если в ходе переговоров между сторонами возникнут разногласия, составляется протокол разногласий. В течение трех дней после составления протокола стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию, а при недостижении согласия обращаются к посреднику, выбранному по соглашению сторон. Им обычно бывает авторитетный ученый (юрист, экономист, социолог), специалист или общественный деятель.

Примирительная комиссия либо посредник в срок до семи дней рассматривает протокол разногласий и выносит рекомендации по существу спора. Работодатели обязаны вести переговоры по социально-трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников.

Правом на принятие решения о необходимости заключения коллективного договора с работодателем обладают:

- 1) представители работников;
- 2) общее собрание (конференция) работников организации.

В целях конкретного ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют *комиссию* из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон. Дата издания согласованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии является моментом начала коллективных переговоров. Участвующим в переговорах сторонам предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора.

Работодатель и его уполномоченные представители обязаны предоставлять не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса другой стороне имеющуюся у них информацию, необходимую для коллективных переговоров. При этом участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать по-

лученные сведения, если они являются государственной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются в установленном законом порядке к ответственности (ст. 37 ТК РФ).

При недостижении согласия сторон составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров. Согласованные сторонами вопросы о порядке, сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии по подготовке проекта, месте проведения и повестке дня переговоров оформляются приказом по организации и решением профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

ТК РФ предусмотрел процедуру *уведомительной регистрации* коллективного договора, которая осуществляется в соответствующих органах исполнительной власти по труду по месту нахождения организации. Работодатель обязан направить в семидневный срок в указанные органы подписанные сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий. С уведомительной регистрацией связывается вступление коллективного договора в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора его сторонами.

7.3. Содержание и структура коллективного договора

Содержание коллективного договора составляют все условия, о которых стороны договорились при его заключении. Указанные условия (положения) можно разделить на три вида: нормативные, обязательственные и информационные.

Нормативные условия (положения) коллективного договора — локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данной организации либо ее производственной единицы. Нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

1) когда законодательство прямо предусмотрело коллективный договорный порядок их разрешения;

2) если существует явный пробел в законодательстве, но их разрешение коллективным договорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;

3) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации (структурного подразделения).

Помимо названных к числу наиболее часто встречающихся нормативных положений коллективного договора относятся нормы, устанавливающие: перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность для них дополнительных отпусков; обязанность администрации не переводить учеников производственного обучения на другие работы, не связанные с осваиваемой профессией; запрет привлекать к сверхурочным работам лиц, проходящих производственное обучение, и др.

По юридической природе нормы, содержащиеся в коллективных договорах, — это *нормы-соглашения*. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству.

В отличие от нормативных условий (положений) коллективного договора, его *обязательственные условия* не предполагают наличия правил поведения общего характера, рассчитанных на неоднократное применение. Они всегда конкретны и касаются взаимных обязательств сторон, исполнение которых погашает сами обязательства.

Информационные положения коллективного договора — это такие положения, которые не вырабатываются сторонами, а отбираются из действующего законодательства, актов социального партнерства более высокого уровня (отраслевых, региональных) в той части, в какой они содержат общие нормы по вопросам регулирования труда, социально-экономических и профессиональных отношений, характерные и для работников данной организации.

7.4. Реализация коллективного договора и контроль за его выполнением

Под *реализацией коллективного договора* следует понимать осуществление на практике тех условий (положений), которые составляют его содержание. С юридической точки зрения практическая реализация коллективного договора призвана создать правовой климат для существования социально-партнерских отношений между работодателем и работниками, сгладить угрозу социального конфликта, обеспечить благоприятную социальную инфраструктуру для работающих. Реальное действие условий коллективного договора ведет к устранению конфронтации и установлению социального мира в организации, что способствует прогрессивному развитию производства, трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений. И хотя в результате действия коллективного договора нельзя устранить эксплуатацию наемного труда, но ограничить работников от чрезмерной эксплуатации можно и нужно.

Срок действия коллективного договора по законодательству не должен превышать трех лет. Начальный момент действия договора связывается с подписанием его сторонами либо с днем, установленным в самом договоре. По истечении указанного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон в его содержание могут вноситься *изменения и дополнения*. Процедура их внесения определяется коллективным договором, а если она не определена — в порядке, аналогичном заключению этого договора.

При ликвидации организации законодательство гарантирует первоочередную защиту интересов работников, связанных с действием коллективного договора. Претензии работников по этому договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами в соответствии с действующим законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников организации по коллективному договору, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителем работников, подписавшим коллективный договор и приложения к нему.

Если происходит смена формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

7.5. Ответственность за нарушение коллективного договора

Ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по коллективному договору предусматривается различными нормативными актами и имеет свою специфику в зависимости от того, какая сторона и какие конкретно лица оказались виновными в невыполнении обязательств по коллективному договору.

Ответственность сторон социального партнерства. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах

по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Законодательство не исключает сочетания различных видов юридической ответственности за виновное нарушение должностными лицами обязательств по коллективному договору (например, административной ответственности в форме штрафа и дисциплинарной ответственности в форме выговора или строгого выговора).

За уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения, либо нарушение сроков их заключения предусмотрена ответственность (ст. 5.28 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Привлечение лиц, представляющих работодателя, к штрафу за указанные выше нарушения производится судом:

- по заявлению представителей работников;
- по заявлению органов исполнительной власти по труду;
- по инициативе прокурора.

Порядок и сроки рассмотрения дел об административных наказаниях регламентируются законодательством (КоАП РФ).

Действующее законодательство не предусматривает в отношении трудового коллектива и отдельных работников за невыполнение обязательств по коллективному договору какой-либо ответственности юридического характера. Они несут главным образом **моральную и общественную ответственность**. Если же, как указывалось выше, в невыполнении работником условий договора имеются признаки дисциплинарного проступка, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а в надлежащих случаях (при наличии имущественного ущерба) — к материальной ответственности. Профсоюзный и иной уполномоченный работниками предприятия орган за невыполнение обязательств по договору несут моральную ответственность перед трудовым коллективом, который они представляют. Отдельные профсоюзные работники за невыполнение своих представительских обязательств могут привлекаться к ответственности в порядке профсоюзной дисциплины — по уставу профсоюзов.

Если стороны предусмотрели в содержании коллективного договора обязательство об отказе от забастовок по условиям, включен-

ным в данный договор, при своевременном и полном их выполнении, а работники и профсоюзная организация указанное обязательство не выполняют, то при признании забастовки незаконной они могут быть привлечены к юридической ответственности.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отложении или приостановлении забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. В случае, если незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, возмещение ущерба работодателю производится за счет профсоюзных средств в размере, определяемом судом с учетом имущественного положения профсоюза.

7.6. Социально-партнерские соглашения

Появившиеся в переходный к рыночной экономике период социально-партнерские соглашения на более высоком, чем предприятие, уровне — это новый в трудовом праве вид правовых актов-договоров.

Соглашение — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Как и коллективный договор, оно является правовой формой социального партнерства. Однако сфера и характер его применения иные. В зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений коллективные соглашения могут быть: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые) тарифные, профессиональные тарифные, территориальные и иные.

Целью заключения *генерального соглашения* является установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений в масштабах Федерации. *Региональное соглашение* устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. *Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение* устанавливает нормы оплаты труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей). *Профессиональное тарифное соглашение* предусматривает нормирование оплаты и других условий труда, а также социальных гарантий и льгот для работ-

ников определенных профессий. *Территориальное соглашение* устанавливает условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

В зависимости от количества сторон, участвующих в переговорах по заключению соглашений, они могут быть трехсторонними и двусторонними. При этом количество участников определяют сами стороны. Характер конкретных соглашений определяется уровнем регулируемых отношений. Действующее законодательство установило четыре возможных уровня заключения соглашений: общероссийский, уровень субъекта Федерации, отраслевой и административно-территориальный.

На *федеральном уровне* участниками соглашений могут выступать:

- при заключении генерального соглашения — общероссийские объединения профсоюзов (например, ФНПР), общероссийские объединения работодателей, Правительство РФ;
- при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения — соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения, общероссийские объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, Роструд;
- при заключении профессионального тарифного соглашения — соответствующие профсоюзы и их объединения, соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы, соответствующий орган по труду.

На *уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ* участниками соглашений выступают:

- при заключении регионального соглашения — соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган исполнительной власти субъекта РФ;
- при заключении отраслевого (межотраслевого) тарифного, профессионального тарифного соглашения — соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган по труду субъекта РФ;
- при заключении территориального соглашения — соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган местного самоуправления.

Заключению соглашений предшествует стадия ведения коллективных переговоров и формирование соответствующей комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей. Порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяются комиссией и оформляются ее решением.

Подписанное сторонами соглашение с приложениями в семидневный срок направляется представителями работодателей, являющихся участниками соглашения, заключенного на федеральном уровне, — в Роструд; соглашение, заключенное на уровне субъекта РФ, — в орган по труду субъекта РФ для уведомительной регистрации.

При осуществлении уведомительной регистрации двустороннего соглашения орган по труду (не являющийся участником соглашения) выявляет условия соглашения, противоречащие действующему законодательству о труде, и сообщает сторонам соглашения о выявленных противоречиях. Такой же порядок действует в случае внесения изменений или дополнений в соглашение.

Содержание соглашений состоит из условий (положений) нормативного и обязательственного характера, определяемых самими сторонами в пределах их компетенции. Будучи правовой формой социального партнерства по трудовым и социально-экономическим вопросам, соглашения не могут противоречить законодательству.

В соглашениях могут также содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащим законодательству. Некоторые положения могут включаться в качестве информационных условий (положений) коллективных договоров, заключаемых в организациях.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо с установленного в нем дня. В соглашении стороны определяют срок его действия и порядок контроля за выполнением. При этом срок действия не может превышать трех лет (ст. 48 ТК РФ). Соглашение действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение.

Когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, то действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений. В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение о тарифах, а также межотраслевое тарифное соглашение и профессиональное тарифное соглашение, в сферу действия которого включается не менее 50% работников отрасли (отраслей), профессии, министр труда Российской Федерации имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Если работодатели или соответствующие представители работников в течение 30 календарных дней с момента получения предложения не заявили о своем несогласии, соглашение считается распространенным на данных работодателей с момента получения предложения. По взаимной договоренности, т.е. в порядке, определенном соглашением, стороны могут вносить изменения и дополнения в его содержание. Если же указанный порядок в соглашении не определен, то изменения и дополнения вносятся в порядке, аналогичном заключению самого соглашения, т.е. с соблюдением процедуры предварительных коллективных переговоров.

Действенность соглашения зависит от его содержания и от контроля за его неукоснительным соблюдением. Контроль устанавливается на всех указанных выше уровнях заключения соглашений и осуществляется самими сторонами непосредственно или уполномоченными ими представителями и соответствующими органами по труду. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Юридическая ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение соглашений установлена в отношении лиц, представляющих в соглашении работодателя (объединение работодателей): за уклонение от участия в переговорах; за нарушение и невыполнение условий (положений) соглашения; за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля. Виновные лица в указанных случаях несут, как правило, административную ответственность.

II

Раздел

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Глава 8. Основы правового регулирования
занятости и трудоустройства

Глава 9. Трудовой договор

ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

8.1. Законодательство о занятости населения

Осуществление глубоких социально-экономических преобразований в нашей стране, стержнем которых является переход к экономике рыночного типа, обуславливает возникновение целого комплекса новых проблем, в том числе и в сфере занятости населения. Рынок труда представляет собой саморегулирующуюся структуру, нормальное функционирование которой поддерживается конкуренцией спроса и предложения на рабочую силу. Превышение предложения над спросом создает безработицу. Вместе с тем в условиях рыночных отношений производственные интересы могут повлечь ослабление социальной защищенности людей, привести к массовой безработице и значительному обнищанию населения.

Рынок труда представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу. *Субъектами этих отношений* выступают: безработные граждане, работодатели и государство, имеющие на рынке свои общие и особые интересы.

Граждане, будучи собственниками рабочей силы, имеют целью реализовать свое право на труд путем подыскания подходящей оплачиваемой работы. *Работодатель* заинтересован в найме рабочей силы для организации и осуществления производственной и иной деятельности, приносящей ему прибыль. *Государство* выступает в указанных отношениях в качестве регулятора и координатора, способствуя их цивилизованному развитию. Оно способствует возникновению и упрочению социального партнерства между гражданами (наемными работниками) и работодателями — будущими субъектами трудовых отношений. При этом государство преследует цель не только обеспечения всемерного роста производства, но и взимания соответствующих налогов с работодателей и работников.

Рынок труда может быть представлен и как *правовое пространство*, где работодатели и граждане (наемные работники) заключают трудовые договоры, вступают в трудовые правоотношения и правоотношения по профессиональной подготовке и переподготовке кад-

ров. В России таким правовым пространством выступает ее территория и территория ее субъектов, а также посольств и представительств РФ в других государствах, но чаще всего это территория конкретных организаций, где осуществляются прием граждан на работу и их профессиональная подготовка. Правовое пространство рынка труда динамично развивается и предполагает возможность изменения его границ в связи с миграцией трудового населения как в пределах российской территории и субъектов Федерации, так и за их границами. Трудовую миграцию следует рассматривать в качестве составной части, связующего звена правового пространства рынка труда.

Главная функция государства на рынке труда — обеспечение его цивилизованной формы. Это достигается в настоящее время главным образом деятельностью служб занятости субъектов Федерации, находящихся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Российское трудовое законодательство, включая ТК РФ, сравнительно недавно обратилось к правовому регулированию трудовой занятости населения. Раздел VII ТК РФ (ст. 164—188) появился в условиях перехода страны к рыночной экономике и становления рынка труда. Данный раздел, закрепляя конституционное право граждан на свободный труд, установил, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории РФ, предоставление определенных гарантий и компенсаций 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 действующим законодательством.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд *определяются законодательством*. Конкретное регулирование правовых, экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд определяются в настоящее время не ТК РФ, а текущим законодательством, например: Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 3 марта 2009 г.) «О занятости населения в РФ»; Постановлением Правительства РФ от 8 декабря 2008 г. № 915 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2009 год»; Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занято-

сти»; Постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан» (с изменениями от 14 декабря 2006 г.); Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (с изменениями от 11 января 2007 г.); Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 30 ноября 2006 г. № 819 «Об утверждении Административного регламента Федеральной службы по труду и занятости предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными» и др.

Закон о занятости в главе 1 «Общие положения» дает легальные определения важнейших понятий в сфере занятости, а также участвующих в этой сфере субъектов.

Под **занятостью** понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. При этом следует иметь в виду, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом. Например, УК РФ (ст. 44) предусматривает в качестве меры уголовного наказания *обязательные и исправительные работы*. Само же наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. К числу **занятых** действующее законодательство (ст. 2 Закона о занятости) относит следующих граждан:

- работающих по трудовому договору, в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;
- выполняющих 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 являющихся членами производственных кооперативов (артелей);

- избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;
- проходящих военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- проходящих 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;
- временно отсутствующих 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;
- являющихся 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.

Среди прав, составляющих содержание правового статуса гражданина в сфере занятости, важнейшим следует признать его *право на выбор места работы* (ст. 8 Закона о занятости). Это свое право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Современное содержание принципа свободы трудового договора характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшения качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т.п.

Трудовые договоры обеспечивают работнику *большую самостоятельность и свободу в проявлении своих творческих и организационных способностей, развитии предприимчивости и воспитании чувства ответственности за судьбу производства*. Тем самым принцип свободы договора начинает распространяться и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

В соответствии со ст. 9 Закона о занятости граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения, а также на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости.

Статья 10 Закона о занятости легализует *право граждан на профессиональную деятельность в период их пребывания за границей и право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей*. Для этого заключаются межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав, сроки и условия найма.

Правовое положение граждан на рынке труда и в сфере занятости гарантируется установленным ст. 11 Закона о занятости *правом граждан на обжалование решений, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц*. Это право реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ. В вышестоящий орган службы занятости гражданин вправе обратиться с жалобой в любых случаях нарушения его правового положения органами и должностными лицами службы занятости. Вопрос обращения с жалобой в суд регламентирован п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

8.2. Правовое регулирование высвобождения работников

Под **высвобождением работников** следует понимать освобождение от работы (увольнение) работников, оказавшихся «лишними» в данной организации в связи с нестабильностью производственной деятельности, неблагоприятной конъюнктурой рынка товаров и услуг.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ работники могут быть высвобождены с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается *преимущественное право на остав-*

ление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ и коллективным договором. Такое право имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейные работники — при наличии двух и 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата администрация предлагает работнику другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации.

Работник имеет право на выбор нового места работы путем прямого обращения на другие предприятия, в учреждения, организации или через бесплатное посредничество службы занятости.

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.

Кроме того, работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

В ряде случаев высвобождаемый работник с его согласия переводится на другую работу в той же организации. Согласно законодательству предприятия могут расширять свое производство, вводить новые виды хозяйственной деятельности в соответствии с уставом, организовывать обучение и переподготовку своих кадров и таким образом решать проблему сохранения персонала. Это тоже форма трудоустройства (и наиболее рациональная), с той лишь разницей, что функции трудоустраивающего органа выполняют сами работодатели. Закон ориентирует их на такое решение проблемы, возлагая на работодателей обязанность при увольнении работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), предложить ему другую работу. Увольнение по этим основаниям допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях, указанных в ч. 3 ст. 178 ТК РФ.

Сохранение средней заработной платы на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, означает, что после увольнения высвобождаемый вправе получать в дни выдачи заработной платы сохраняемый за ним средний заработок. При прекращении деятельности организации обязанность по выплате сохраняемой средней заработной платы уволенного работника возлагается на организацию-правопреемника.

Высвобожденным работникам предоставляются также другие льготы и компенсации в соответствии с законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка высвобождаемому работнику производится не позднее дня увольнения.

Порядок расчета средней заработной платы работника указан в Письме Федеральной службы по труду и занятости от 1 марта 2007 г. № 475-6-0, в котором, в частности, указано, что в соответствии со

ст. 139 Трудового кодекса при любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. № 213, при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- работник получал пособие по временной нетрудоспособности;
- работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

Лицам, высвобождаемым с предприятий Крайнего Севера и приравненных к нему местностей в связи с реорганизацией либо ликвидацией, средняя заработная плата (с учетом месячного выходного пособия) сохраняется на период их трудоустройства.

При ликвидации государственного органа или сокращении его штата служащему в случае невозможности предоставления работы в том же государственном органе должна быть предоставлена (предложена) другая государственная должность в другом органе с учетом его профессии, квалификации и занимаемой ранее должности. При невозможности трудоустройства государственному служащему, заключившему трудовой договор на неопределенный срок, гарантируются переподготовка (переквалификация) с сохранением на период переподготовки (переквалификации) денежного содержания по занимаемой до увольнения должности государственной службы и непрерывного трудового стажа, а также предоставление возможности замещения иной государственной должности государственной службы.

При увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае непредоставления работы в соответствии с его профессией и квалификацией он остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного стажа государственной службы.

Продолжительность повышения квалификации и переподготовки государственных служащих, увольняемых из аппаратов органов государственной власти РФ в связи с ликвидацией или реорганизацией этих органов, сокращением штата, в зависимости от сложности получаемой новой профессии (специальности) составляет от трех до шести месяцев. На этот период сохраняются средний заработок государственного служащего и его общий стаж работы.

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 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.

Высвобожденные из организаций работники, признанные безработными, могут быть направлены по их желанию на обучение основам предпринимательской деятельности. Это обучение является частью действующей в Российской Федерации системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения и рассматривается как один из видов дополнительного профессионального образования.

В связи с введением в действие с 1 января 2001 г. главы 24 «Единый социальный налог/взнос» Налогового кодекса РФ финансирование обучения незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости в качестве безработных, осуществляется за счет бюджетных средств субъектов Федерации.

8.3. Правовой статус безработного

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

сти в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации.

Не могут быть признаны безработными и зарегистрированы в качестве безработных граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет;
- отказавшиеся в течение десяти дней со дня их регистрации в учреждениях службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера; гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение десяти дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в учреждения службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный учреждениями службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Регистрация безработных граждан осуществляется учреждениями службы 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.

По каждому этапу регистрации учреждениями службы занятости ведется отдельный регистрационный учет безработных граждан. Формы документов по ведению регистрационного учета безработных граждан устанавливаются Министерством здравоохранения и социального развития РФ. Оказание гражданам услуг в области содейст-

вия занятости и защиты от безработицы, предоставления информации осуществляется учреждениями службы занятости бесплатно.

Первичная регистрация безработных граждан. Первичная регистрация осуществляется в целях учета общей численности безработных граждан, обратившихся в учреждения службы занятости по месту жительства для получения необходимой информации по вопросам содействия занятости, без предъявления ими каких-либо документов.

При первичной регистрации учреждениями службы занятости в регистрационных документах указываются: фамилия, имя и отчество обратившегося гражданина, адрес места жительства, возраст, пол, образование, специальность (профессия), отношение к занятости, причина обращения и краткое содержание предоставленной информации (оказанной услуги) по интересующему его вопросу.

При первичной регистрации безработным гражданам предоставляется информация:

- о состоянии рынка труда на соответствующей территории;
- о наличии вакантных рабочих мест (должностей), об оплате и других условиях труда с целью выбора работы;
- о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- о порядке и условиях регистрации в целях поиска подходящей работы, регистрации и перерегистрации в качестве безработных;
- о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы. Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в учреждения службы занятости по месту жительства справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке, и предъявляют:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда или индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданные в установленном порядке.

Другие граждане, имеющие ограничения в трудовой деятельности по состоянию здоровья, предъявляют соответствующие документы, выданные в установленном порядке.

Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы осуществляется учреждениями службы занятости по месту жительства граждан со дня их личного обращения со всеми необходимыми документами.

Учреждения службы занятости в течение десяти дней со дня регистрации гражданина в целях поиска подходящей работы должны по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности), — два варианта получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

Оказание безработным гражданам помощи в поиске подходящей работы осуществляется исходя из наличия в информационном банке данных учреждений службы занятости вакантных рабочих мест (должностей).

При этом не допускаются:

- направление граждан на рабочие места, находящиеся за пределами транспортной доступности; транспортная доступность (максимальная удаленность) подходящей работы от места жительства гражданина определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;
- направление граждан в организации с целью трудоустройства без подтверждения этими организациями наличия у них вакантных рабочих мест (должностей);
- приглашение граждан в учреждения службы занятости чаще одного раза в две недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением подходящей работы или с предложением об участии в специальных программах содействия занятости.

Безработным гражданам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, при ее отсутствии может быть предложено при их желании участие в оплачиваемых общественных работах.

В случае невозможности предоставления безработным гражданам подходящей работы из-за отсутствия необходимой профессиональной квалификации, в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам, с утратой способности к выполнению работы по прежней профессии (специ-

альности) им может быть предложено пройти профессиональную подготовку (переподготовку), повысить квалификацию по направлению учреждений службы занятости.

На каждого безработного гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, оформляется личное дело. В личном деле производятся соответствующие записи о всех предложениях учреждений службы занятости, в том числе по предоставлению подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, о направлении на профессиональное обучение, о приглашении граждан в учреждения службы занятости и других действиях, связанных с поиском подходящей работы, а также о согласии (отказе) граждан с предложениями учреждений службы занятости.

Реквизиты личного дела, порядок его ведения и хранения устанавливаются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Регистрация граждан в качестве безработных. Безработные граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, в установленный день для регистрации их в качестве безработных предъявляют в учреждения службы занятости следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

При необходимости граждане представляют дополнительную или уточненную справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную государственной службой медико-социальной экспертизы.

Учреждения службы занятости имеют право проверять подлинность представленных документов.

Регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется на основании решения учреждений службы занятости о признании гражданина безработным, принимаемого не позднее 11 календарных дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

Таким образом, безработными признаются граждане, которые:

- 1) трудоспособны;
- 2) не имеют работы и заработка (дохода);

- 3) зарегистрированы в целях поиска подходящей работы;
- 4) ищут работу и готовы приступить к ней;
- 5) не трудоустроены в течение десяти дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы.

Датой регистрации гражданина в качестве безработного является дата принятия учреждениями службы занятости решения о признании его безработным.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в регистрации их безработными, имеют право на повторное обращение в учреждения службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о регистрации их безработными.

В случае отказа гражданину в регистрации его безработным учреждения службы занятости устно или письменно с обязательной отметкой в личном деле уведомляют его о принятом решении и причинах отказа.

Перерегистрация безработных граждан. Граждане, признанные безработными, обязаны проходить перерегистрацию в сроки, установленные учреждениями службы занятости, но не реже двух раз в месяц, а на территориях, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда, — не реже одного раза в месяц. При перерегистрации безработные граждане обязаны предъявить паспорт и трудовую книжку или иные документы. Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Безработные граждане обязаны активно содействовать своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать учреждения службы занятости о своих действиях по вопросам самостоятельного поиска работы и трудоустройства, в том числе о работе временного характера.

В случае явки безработного гражданина на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ, факт опьянения устанавливается работниками учреждения службы занятости и подтверждается составленным ими актом (с указанием даты, места и времени его составления). При необходимости факт состояния опьянения может быть установлен путем проведения медицинского освидетельствования и подтвержден соответствующим заключением.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета. Оно осуществляется учреждениями службы занятости в следующих случаях: признания в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения граждан занятыми; прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению учреждений службы занятости с выплатой

стипендии; неявки без уважительных причин в течение десяти дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в учреждения службы занятости для предложения им подходящей работы, а также неявки в срок, установленный учреждениями службы занятости для регистрации их в качестве безработных; длительной (более месяца) неявки в учреждения службы занятости без уважительных причин; переезда в другую местность; установления злоупотреблений со стороны граждан (сокрытие заработка (дохода), предоставление документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставление других недостоверных данных для признания безработными и т.п.); осуждения к наказанию в виде лишения свободы; назначения в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет (п. 23 постановления Правительства РФ «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан»).

Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется на основании решения учреждения службы занятости.

Как отмечалось ранее, *статус безработного* устанавливается, в соответствии с Законом о занятости, с 16-летнего возраста. Лица, не достигшие этого возраста, не могут быть признаны безработными (п. 3 ст. 3 Закона). Такое положение не согласуется с положениями ТК РФ, установившего 15-летний возраст, с которого допускается прием на работу. Хотя трудовой договор может быть также заключен с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Данное несоответствие должно быть устранено и установлен единый возрастной критерий для статуса безработного. Такое положение полностью отвечало бы конституционному принципу (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ), согласно которому «каждый имеет право на труд ... а также право на защиту от безработицы». В нынешней ситуации, например, 15-летний гражданин, имеющий право на труд, в случаях невозможности устроиться на работу не признается безработным и, следовательно, не получает пособия по безработице, оставаясь, по существу, без средств к существованию. Подобное положение вещей ведет к неблагоприятным социальным последствиям — увеличению числа социально незащищенных граждан, росту безработицы и преступности.

Легально 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.

По смыслу Закона предлагаемая работа признается подходящей, если безработный гражданин с учетом его возраста, состояния здоровья и других особенностей способен ее выполнить, и поэтому он не должен отказываться от ее предложения.

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 среднемесячного заработка гражданина за три последних месяца по последнему месту работы, за исключением некоторых случаев, указанных в п. 4 ст. 4 Закона о занятости населения в РФ.

Устанавливая **право безработного на подыскание подходящей работы**, действующее законодательство предусматривает и **ряд его обязанностей, а также ответственность за совершение противоправных действий**.

Основной обязанностью безработного является его перерегистрация не реже двух раз в месяц. Если безработный без уважительных причин не является более месяца в органы службы занятости для перерегистрации, ему прекращается выплата пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного (ст. 35 Закона о занятости). Безработный обязан сообщать органу службы занятости о поступлении на работу (постоянную, временную, сезонную). При попытке получения либо получении пособия по безработице обманным путем безработному прекращается выплата пособия и он снимается с учета в качестве безработного.

Ответственность в виде приостановления выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев возможна в случаях:

- отказа в период безработицы от двух предложенных вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абз. 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости);
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ; порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством РФ;
- увольнения с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотрен-

ные трудовым законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

- нарушения безработным условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного (приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию);
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Следует иметь в виду, что период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице (п. 3 ст. 35 Закона о занятости).

Ответственность в виде сокращения размера пособия на 25% на срок до одного месяца может быть установлена в случаях:

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу или учебу (п. 5 ст. 35 Закона о занятости).

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

Правовое положение (статус) безработного предусматривает содержание не только прав, обязанностей и ответственности, но и **гарантии материальной и социальной поддержки безработного**.

Статья 36 Закона о занятости регулирует порядок оказания материальной и иной помощи безработным. Она предусматривает, в частности, что безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь (см. Приложения № 13 и 14).

К лицам, находящимся на содержании безработного, относятся лица, не достигшие возраста 18 лет (учащиеся — 24 лет), проживающие на средства безработного гражданина, не имеющие самостоятельного источника дохода и состоящие с ним в родстве. Закон о занятости и последующее законодательство не устанавливает в данном случае степень родства, следовательно, речь идет о родстве в широком смысле слова, а не о близких родственниках. К лицам, находящимся на содержании безработного, не относятся: получающие стипендии, пенсии и пособия по безработице; находящиеся на го-

сударственном содержании (учащиеся профтехучилищ, воспитанники детских домов и домов ребенка); учащиеся специальных школ и дети, находящиеся в домах-интернатах при школах с полным государственным обеспечением.

Органы службы занятости при необходимости могут оказывать материальную помощь гражданам, направленным ими на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Закон о занятости (ст. 28) устанавливает перечень социальной поддержки, которую гарантирует в настоящее время государство. На первом месте стоит выплата пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности, указаны и другие гарантии: выплата стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности; возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Время, в течение которого граждан 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.

8.4. Пособия по безработице

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

Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абз. 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости); уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федера-

ции; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, устанавливается в кратном отношении к минимальной величине пособия по безработице.

В соответствии со ст. 29 Закона о занятости в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости гражданам выплачивается стипендия (см. Приложения № 9, 10, 11, 12).

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

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

Все виды удержаний с пособий по безработице производятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве.

Размер пособия по безработице гражданам начисляется:

- в первом (12-месячном) периоде выплаты: в первые три месяца безработицы — в размере 75% среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре 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 (см. приложение № 1);
- во втором (12-месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента (см. Приложение № 4).

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются Правительством РФ. Максималь-

ная величина пособия по безработице на 2008 г. в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2007 г. № 834 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2008 год» установлена в 3080 руб.

Пособие по безработице во всех иных случаях гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в том числе впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, начисляется:

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

Гражданам, уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абз. 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости) и признанным в установленном порядке безработными, пособие по безработице начисляется:

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

Гражданам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости и признанным в установленном порядке безработными, размер пособия по безработице определяется в порядке, установленном ст. 30 Закона о занятости.

Условия и сроки выплаты пособия по безработице гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Пособие по безработице таким гражданам начисляется с первого дня признания их безработными.

Гражданам, уволенным из организаций в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников

организации и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется начиная с первого дня по истечении указанного периода.

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

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абз. 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости); уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенных из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать шести месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице, если иное не предусмотрено Законом о занятости (см. Приложение № 3).

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

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Статья 32 Закона о занятости установила порядок продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию.

Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также не-

обходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. При этом в страховой стаж включаются периоды работы и иной деятельности и засчитываются иные периоды, установленные в ст. 10 и 11 указанного Федерального закона.

По достижении возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости, получатель пенсии, вправе осуществить переход на трудовую пенсию по старости (часть трудовой пенсии по старости) в соответствии с п. 7 ст. 19 указанного Федерального закона.

К трудовой пенсии может быть также установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со ст. 7 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

При поступлении на работу или возобновлении иной деятельности, которая предусмотрена ст. 10 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», выплата пенсии, установленной безработным гражданам в соответствии с п. 2 названной статьи, прекращается в соответствии с подп. 3 п. 1 ст. 22 указанного Федерального закона. После прекращения указанной работы и (или) деятельности выплата этой пенсии восстанавливается в соответствии с подп. 2 п. 2 и п. 4 ст. 22 указанного Федерального закона.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости (см. Приложения № 2, 5, 8).

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

- признания гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в ст. 2 Закона о занятости;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии, предусмотренной п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо назначения трудовой пенсии по старости, в том числе досрочного назначения трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного, при этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

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

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его (см. Приложения № 6 и 7).

Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного (см. Приложение № 15).

Расходы, связанные с назначением пенсии, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда РФ с последующим возмещением затрат из федерального бюджета.

8.5. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

Содействие работодателей занятости населения представляется в форме соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения. Это способствует стабилизации трудовых отношений и сокращению текучести рабочей силы. Содействие занятости обеспечивается на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;
- оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления дополнительной материальной помощи увольняемым работникам (сверх установленной законодательством) за счет средств организаций и других работодателей;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих; при исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли организаций уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на эти цели;
- разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;
- трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан (п. 1 ст. 25 Закона о занятости).

Если работодатель принимает на работу гражданина, направленного службой занятости, он в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. При отказе в приеме на работу работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

В решении проблемы занятости населения наряду с органами службы занятости и работодателями активную роль призвано сыграть государство, а именно его политика в области содействия занятости населения. При этом важно подчеркнуть, что государство проводит политику содействия реализации прав граждан, нацеленную на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Государственная политика в области содействия занятости также направлена на следующее: развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности; защиту национального рынка труда; обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реали-

зации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В соответствии со ст. 5 Закона о занятости к числу наиболее **актуальных направлений государственной политики в области занятости** относятся:

1) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

2) осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые);

3) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

4) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

5) объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

6) координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

7) координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

8) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

К полномочиям *федеральных органов государственной власти* относятся:

- разработка и реализация государственной политики, принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере занятости населения;
- разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения, включая программы содействия переезду граждан и членов их семей в связи с направлением в другую местность для трудоустройства или обучения;
- установление норм социальной поддержки безработных граждан;
- разработка и реализация мер активной политики занятости населения, за исключением мер, реализация которых отнесена к полномочиям Российской Федерации, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации;
- мониторинг состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда;
- формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения;
- определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
- информирование о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;
- формирование средств на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан и контроль за целевым использованием указанных средств;
- координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;
- осуществление надзора и контроля за соблюдением и исполнением законодательства Российской Федерации о занятости населения;
- обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

К полномочиям Российской Федерации в области содействия занятости населения, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, относятся:

- 1) осуществление контроля за следующим:
 - обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;

- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных;
- 2) регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;
- 3) оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:
 - содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
 - информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;
 - организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
 - организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
 - психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
 - осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
 - организация проведения оплачиваемых общественных работ;
 - организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
 - социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
 - содействие самозанятости безработных граждан;
 - содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
 - выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- 4) разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

5) организация и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

6) проверка, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

7) принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан и др.

8.6. Трудоустройство граждан

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

Раздел VII ТК РФ предусматривает гарантии реализации прав работников в области социально-трудовых отношений, а также возмещение работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан возложена на Федеральную службу по труду и занятости и ее территориальные органы. Основными функциями указанных органов является контроль и надзор в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирование коллективных трудовых споров¹. В настоящее время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» указанная Служба находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Статья 18 Закона о занятости указывает, что деятельность, связанная с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, осуществляется российскими юридическими лицами на основании лицензии, предостав-

¹ Более подробно о функциях Федеральной службы по труду и занятости см. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 (с изм. от 2 апреля 2007 г.) «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».

ляемой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В целях укрепления межведомственного взаимодействия по контролю (надзору) за трудовой деятельностью иностранных работников Приказом от 3 апреля 2007 г. № 66 утвержден Регламент взаимодействия Федеральной службы по труду и занятости и Федеральной миграционной службы и их территориальных органов по осуществлению мероприятий по контролю (надзору) за трудовой деятельностью иностранных работников на территории Российской Федерации. Данный Регламент устанавливает порядок и организацию взаимодействия Роструда и ФМС России и их территориальных органов, в том числе по вопросам обмена информацией, формируемой при осуществлении надзорно-контрольных полномочий в установленной сфере деятельности, необходимой для оптимальной реализации положений трудового законодательства и законодательства о правовом положении иностранных граждан.

Взаимодействие в рамках указанного Регламента осуществляется по двум основным направлениям:

1) организация совместных проверочных мероприятий, направленных на предупреждение, выявление и пресечение нарушений в сфере привлечения к трудовой деятельности иностранных работников;

2) обмен информацией о результатах надзорно-контрольной деятельности в установленной сфере, представляющих взаимный интерес, в целях обеспечения и повышения эффективности реализуемых полномочий.

При проведении совместных проверок по контролю (надзору) должностные лица ФМС России и Роструда проверяют:

- наличие у работодателя разрешений на привлечение и использование иностранных работников;
- наличие у иностранных работников или лиц без гражданства документов, удостоверяющих личность, иных документов, предусмотренных федеральным законом или признаваемых в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства, миграционной карты, документов, подтверждающих постановку иностранного гражданина или лица без гражданства на миграционный учет, вида на жительство или разрешения на временное проживание (при наличии), а также других имеющихся у него документов, подлежащих проверке (трудовой договор, договор об оказании работ (услуг), разрешение на работу);
- соответствие численности и профессионального состава используемых иностранных работников установленной доле;

- соответствие заявленной цели въезда в Российскую Федерацию фактически осуществляемой в период пребывания (проживания) в Российской Федерации деятельности или роду занятий;
- наличие трудовых договоров, заключенных работодателями с каждым из привлеченных ими к трудовой деятельности иностранных работников и соответствие этих договоров требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- соответствие условий труда иностранных работников требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

Кроме того, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 марта 2007 г. № 188 утверждена форма заявки работодателей, заказчиков работ (услуг), в том числе иностранных граждан, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей, о потребности в рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками и порядок ее заполнения (см. Приложение № 16).

Между органом трудоустройства и гражданином *правоотношения возникают на основании единственного юридического факта* — обращения гражданина с заявлением о содействии в устройстве на работу. Содержание этого правоотношения определяется не только установленными правами и обязанностями, но и фактическим совершением органом трудоустройства конкретных действий по подысканию работы и направлению на нее гражданина. *Орган трудоустройства обязан* зарегистрировать обратившегося с заявлением гражданина, оказать ему содействие в получении подходящей работы или приобретении специальности (квалификации), а при невозможности этого — выплатить пособие из Государственного фонда занятости.

В соответствии с действующим законодательством *трудоустройство длится, как правило, до тех пор, пока гражданин не будет устроен на работу или на производственное обучение*. В ст. 31 и 32 Закона «О занятости населения в РФ» устанавливаются сроки для выплаты пособия по безработице. Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев. По истечении этого периода, а также с момента трудоустройства безработного выплата пособия прекращается.

Довольно детальную регламентацию получили в настоящее время правоотношения между органом трудоустройства и организациями, нуждающимися в кадрах. При этом законодательство преследует цель максимально сократить текучесть кадров и до предела

уменьшить время на подыскание подходящей для граждан работы. Важнейшей правовой обязанностью работодателя является сообщение органам трудоустройства сведений о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов, в том числе информации о наличии вакантных рабочих мест / должностей (п. 3 ст. 25 Закона о занятости).

Органы трудоустройства, находящиеся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, призваны выполнять посреднические функции по отношению к работодателю. Однако Закон о занятости населения предусмотрел право местных органов государственной власти участвовать в организации и финансировании проведения общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а также временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Помимо этого органы местного самоуправления могут оказывать содействие органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан (ст. 7.2 Закона о занятости).

Акт направления на работу, принятый органом трудоустройства, имеет *двойную юридическую силу*: в одних случаях он рекомендует принять гражданина на работу, в других — порождает обязанность работодателя заключить с трудоустраиваемым трудовой договор. Отказ в приеме на работу и на профессиональное обучение лиц, направленных в счет квоты, может быть обжалован в судебном порядке. За нарушение законодательства о труде предусмотрена административная ответственность. Так, в соответствии со ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства предусмотрена административная ответственность в виде штрафа или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

За повторное аналогичное правонарушение руководитель может быть подвергнут дисквалификации на срок от одного года до трех лет.

Завершение процесса трудоустройства связывается с правоотношениями между трудоустраиваемым гражданином и работодателем. Возникают данные правоотношения с получением гражданином от органа трудоустройства направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю.

Акт направления на работу (профессиональное обучение) во многом предопределяет содержание правоотношений гражданина с работодателем в процессе трудоустройства. В нем отражается предписание (рекомендация) принять гражданина на работу и указывается,

по какой профессии, специальности, квалификации. Для гражданина и работодателя направление строго очерчивает объем прав и обязанностей, составляющих содержание правоотношений по трудоустройству. Прекращение правоотношений по трудоустройству обычно связывается с заключением трудового либо ученического договора, т.е. с возникновением трудовых либо ученических правоотношений.

Особенности трудоустройства молодежи связаны с установлением дополнительных гарантий реализации права на труд несовершеннолетних граждан, лиц, окончивших общеобразовательные школы, учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования.

Трудовой кодекс РФ, принятый Государственной Думой 21 декабря 2001 г. и вступивший в силу 1 февраля 2002 г., существенно изменил редакцию статей, ранее регулирующих трудоустройство молодежи. Эти изменения и дополнения касаются, в частности, установления 15-летнего возраста для приема на работу вместо 16-летнего (ч. 2 ст. 63 ТК РФ). Для выполнения легкого труда, не причиняющего вред здоровью и не нарушающего процесс обучения, в свободное от учебы время и с согласия родителей, усыновителей или попечителей могут приниматься на работу граждане по достижении ими возраста 14 лет.

Глава 42 ТК РФ (ст. 265—272 ТК РФ) запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (работа в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжести утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров, заключаемых ими с работодателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями.

Отказ работодателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с указанными выше договорами может быть обжалован ими в суд. За такой отказ работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством РФ.

Испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет, а также 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, не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

В ст. 69 ТК РФ указано, что лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), которое осуществляется за счет средств работодателя. В соответствии со ст. 266 ТК РФ в дальнейшем такие работники подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру до достижения возраста 18 лет.

Определенные особенности у указанной категории работников имеются и по поводу материальной ответственности, так как они несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 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.

Приложение № 1

к Административному регламенту
Федеральной службы по труду и занятости
предоставления государственной услуги
по осуществлению социальных выплат гражданам,
признанным в установленном порядке безработными,
утвержденному приказом Минздравсоцразвития России
от 30 ноября 2006 г. № 819

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« __ » _____ г.

№ _____

**О назначении, размере и сроках
выплаты пособия по безработице**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В соответствии со ст. 30, 31, 32, 33, 34 на основании представленных документов назначить пособие по безработице:

_____ (ЛДПГУ № __ от _____) с _____
(ф.и.о.) (число, месяц, год)

Установить продолжительность периода выплаты пособия __ мес.,
с _____ по _____.

Пособие выплачивать:

дата начала периода _____ дата окончания периода _____

в размере 75% среднемесячного заработка _____ руб. ____ коп.

с _____ по _____

в размере 60% среднемесячного заработка _____ руб. ____ коп.

с _____ по _____

в размере 45% среднемесячного заработка _____ руб. ____ коп.

с _____ по _____

в размере _____ руб. ____ коп.

с _____ по _____

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« __ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 2

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« __ » _____ г. № _____

О прекращении предоставления государственной услуги в виде выплаты пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 2 ст. 35 прекратить выплату пособия по безработице с одновременным снятием с учета в качестве безработного:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____
(Ф.И.О.) (число, месяц, год)

В связи с (нужное подчеркнуть):

признанием гражданина занятым по основаниям, предусмотренным в ст. 2 Закона о занятости населения;

прохождением профессионального обучения по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;

длительной (более месяца) неявкой безработного в органы службы занятости без уважительных причин;

переездом безработного в другую местность;

попыткой получения либо получения пособия по безработице обманным путем;

осуждением лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;

назначением пенсии, предусмотренной п. 2 ст. 32 Закона о занятости населения, либо

назначением трудовой пенсии по старости, в том числе досрочным назначением трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначением пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

отказом от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
смертью безработного.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)
« __ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)
Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 3

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« __ » _____ г. № _____

**Об увеличении продолжительности периода выплаты пособия
по безработице гражданину, признанному в установленном порядке
безработным, его размере и сроках выплаты**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 1 ст. 32 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» увеличить продолжительность периода выплаты пособия по безработице:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____
(Ф.И.О.)

Увеличить продолжительность периода выплаты пособия по безработице _____ нед., с _____ по _____

Пособие выплачивать:

дата окончания периода _____

в размере _____ руб. _____ коп.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« ____ » _____ 200__ г.

М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 4

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

**Об установлении гражданину, признанному в установленном порядке
безработным, сроков и размера выплаты пособия
по безработице во втором периоде выплаты**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии со ст. 31 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» назначить выплату пособия по безработице во втором периоде выплаты:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____
(Ф.И.О.)

Установить продолжительность периода выплаты пособия ____ мес.,
с ____ по ____.

Пособие выплачивать:
Дата начала периода ____ Дата окончания периода ____
в размере ____ руб. ____ коп.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)
« ____ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 5

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

О приостановке предоставления государственной услуги в виде выплаты пособия по безработице

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 3 ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» приостановить выплату пособия по безработице:

(Ф.И.О.) (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по ____.

В связи с (нужное подчеркнуть):

отказом в период безработицы от двух вариантов (нужное подходящей работы);

отказом 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 абз. 2 п. 1 ст. 29 Закона о занятости населения);

явкой безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;

увольнением с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчислением гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;

нарушением безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного; самовольным прекращением гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« __ » _____ 200_ г.

М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 6

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

**О наступлении периода, в течение которого не производится
предоставление государственной услуги в виде выплаты
пособия по безработице**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 4 ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» не производить выплату пособия по безработице:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

В связи с (нужное подчеркнуть):
отпуском по беременности и родам;
выездом безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
призывом безработного на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Продлить период выплаты пособия на ____ календарных дней.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« ____ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 7

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

**О продлении периода выплаты пособия по безработице
гражданину, признанному в установленном порядке
безработным, его размере и сроках выплаты**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 4 ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» продлить период выплаты пособия по безработице:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

в связи с (нужное подчеркнуть):

отпуском по беременности и родам;

выездом безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;

призывом безработного на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Установить продолжительность продления периода выплаты пособия ____ нед., с _____ по _____

Пособие выплачивать:

дата окончания периода _____

в размере ____ руб. ____ коп.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« ____ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № _____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 8

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

О сокращении размера пособия по безработице

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 5 ст. 35 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» сократить размер пособия по безработице на 25%:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

В связи с (нужное подчеркнуть):

неявкой без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления государственным учреждением службы занятости (центром занятости населения);

отказом без уважительных причин явиться в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) для получения направления на работу (учебу).

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« ____ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 9

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

О назначении, размере и сроках выплаты стипендии

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии со ст. 29 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» назначить выплату стипендии:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

Установить продолжительность периода выплаты стипендии _____ мес.,
с _____ по _____

Стипендию выплачивать:

дата начала _____ дата окончания _____
в размере _____ руб. _____ коп.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« ____ » _____ 200_ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 10

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« __ » _____ г.

№ _____

**О прекращении предоставления государственной услуги
в виде выплаты стипендии**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

Прекратить выплату стипендии:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

в связи с (нужное подчеркнуть):

самовольным прекращением гражданином обучения по направлению государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения);

смертью гражданина в период профессионального обучения по направлению государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения).

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« __ » _____ 200__ г.

М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 11

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г.

№ _____

**Об уменьшении размера
стипендии**

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

В соответствии с п. 5 ст. 29 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» уменьшить размер стипендии на 25% сроком на один месяц:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

в связи с (нужное подчеркнуть):
неуспеваемостью;
нерегулярностью посещения занятий без уважительной причины.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« ____ » _____ 200_ г.

М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 12

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« __ » _____ г. № _____

**О приостановке предоставления государственной услуги
в виде выплаты стипендии**

В соответствии с п. 5 ст. 29 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» приостановить выплату стипендии:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

в связи с (нужное подчеркнуть):
неуспеваемостью;
нерегулярностью посещения занятий без уважительной причины.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)

« __ » _____ 200__ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 13

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« __ » _____ г. № _____

О назначении, размерах и сроках выплаты материальной помощи

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

На основании статьи 36 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» оказать материальную помощь:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____ по _____.
(Ф.И.О.)

в размере _____ руб. _____ коп.

Директор ГУ ЦЗН _____ (наименование) _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись)
« ____ » _____ 200_ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) _____ (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 14

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

О прекращении предоставления государственной услуги в виде выплаты материальной помощи

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

прекратить выплату материальной помощи:

_____ (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____
(Ф.И.О.) _____ (число, месяц, год)

Директор ГУ ЦЗН _____ (наименование) _____ (Ф.И.О.) _____ (подпись)
« ____ » _____ 200_ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:
согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)
Направлено письменное уведомление от _____ № _____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 15

Государственное учреждение службы занятости населения
Центр занятости населения (ГУ ЦЗН)

(города, района)

ПРИКАЗ

« ____ » _____ г. № _____

Об отмене решений о приостановке, прекращении предоставления государственной услуги, сокращении и уменьшении размера социальных выплат, а также о периоде, в течение которого не производится предоставление государственной услуги, увеличении продолжительности и продлении периода выплаты пособия по безработице гражданину, признанному в установленном порядке безработным, размере и сроках выплаты социальных выплат

Руководствуясь Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ПРИКАЗЫВАЮ:

Отменить решение о приостановке, прекращении предоставления государственной услуги, сокращении и уменьшении размера социальных выплат, а также о периоде, в течение которого не производится предоставление государственной услуги, увеличении продолжительности и продлении периода выплаты пособия по безработице (нужное подчеркнуть):

(Ф.И.О.) (ЛДПГУ № _____ от _____) с _____
(число, месяц, год)

в связи с: _____
(указать причину)

Наименование социальной выплаты _____

Установить продолжительность периода выплаты социальной выплаты _____ мес., с _____ по _____

Социальную выплату выплачивать:

дата начала периода _____ дата окончания периода _____
в размере _____ руб. _____ коп.

Директор ГУ ЦЗН _____
(наименование) (Ф.И.О.) (подпись)
« __ » _____ 200_ г. М.П.

С проектом приказа ознакомлен:

согласен, не согласен (нужное подчеркнуть) _____
(Ф.И.О. гражданина)

(подпись) (число, месяц, год)

Направлено письменное уведомление от _____ № ____
(число, месяц, год)

(должность, Ф.И.О., подпись работника ГУ ЦЗН)

Приложение № 16

к приказу Министерства здравоохранения
и социального развития РФ
от 26 марта 2007 г. № 188

Заявка
работодателей, заказчиков работ (услуг),
в том числе иностранных граждан, зарегистрированных
в качестве индивидуальных предпринимателей,
о потребности в рабочей силе для замещения вакантных
и создаваемых рабочих мест иностранными работниками на 200_ год
(представляют юридические и физические лица, использующие
труд иностранных работников)

Наименование организации, Ф.И.О. физического лица _____
Юридический адрес работодателя и (или) заказчика работ (услуг)

Фактический адрес работодателя и (или) заказчика работ (услуг)

№ свидетельства о внесении в Единый государственный реестр
юридических лиц (Единый государственный реестр индивидуальных
предпринимателей) _____

ИНН _____

Руководитель организации, работодатель _____
(Ф.И.О.) (подпись)

« __ » _____ 200_ г.
(номер контакт. тел.)

Исполнитель _____
(должность) (Ф.И.О.) (номер контакт. тел.)

[illegible]

[illegible]

9.1. Понятие и значение трудового договора

В условиях рыночных методов хозяйствования существенно возрастает роль трудового договора как основного инструмента в регулировании трудовых отношений. В связи с этим наиболее важно определить понятие трудового договора, его стороны и содержание, процедуру заключения трудового договора и порядок его изменения, основания прекращения трудовых отношений и их последствия для сторон.

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.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Вот почему наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных аспектах:

- 1) как форму реализации права граждан на труд;
- 2) как основание возникновения и существования во времени трудового правоотношения;
- 3) как институт трудового права, объединяющий нормы, регулирующие прием граждан на работу, их переводы и увольнения.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремлении граждан подыскать подходящую для себя работу и волеизъявлении работодателей, имеющих возможность такую работу предоставить. Граждане на рынке труда реализуют конституционное право на труд (ст. 37 Конституции РФ), которое в настоящее время осуществляется в следующих формах:

- заключение трудового договора;
- вступление — прием в члены кооперативной организации или акционерного общества;

- поступление на государственную службу;
- индивидуальная и частнопредпринимательская трудовая деятельность.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием граждан, в других зависит от согласия работодателя — второй стороны трудового договора, в третьих обусловливается дополнительными юридическими фактами: избранием или назначением на должность.

В настоящее время из всех форм реализации права граждан на труд трудовой договор следует признать главной формой, так как именно он лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Трудовой договор выполняет функцию трудовых правоотношений, призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к личности работника и конкретного работодателя. Именно посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина — работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяются трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации.

Юридическое значение трудового договора служит основанием существования и развития трудового правоотношения: изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе, т.е. изменение трудовых правоотношений, а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.

Содержание трудового договора в условиях рынка труда определяется взаимным согласием его сторон — работника и работодателя, касающимся: места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу; наименования профессии или должности работника с указанием специальности, квалификации; прав и обязанностей работника и работодателя.

В трудовом договоре могут содержаться условия об установлении испытательного срока, о совмещении профессий и должностей, неразглашении служебной и коммерческой тайны, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законами и иными нормативными правовыми актами.

Наука трудового права выделяет среди них две группы условий трудового договора: необходимые и факультативные. *Необходимые* условия обязательно должны содержаться в любом трудовом договоре, а их отсутствие свидетельствует об отсутствии самого трудового договора. *Факультативные* условия не являются обязательно прису-

щими ему, они могут составлять, а могут и не составлять конкретное содержание трудового договора.

К необходимым условиям современного трудового договора относятся место работы, род работы (трудовая функция), права и обязанности работника и работодателя, оплата труда работника, срок действия договора, к факультативным — все остальные условия, например: условие об испытании при приеме на работу, условие о режиме рабочего времени, о неразглашении коммерческой тайны и т.п.

Место работы, будучи необходимым условием всякого трудового договора, определяется обычно местонахождением (в пределах установленных границ) организации как стороны договора. Это означает, что работник может быть использован по работе в любой структурной части организации (цехе, отделе и т.п.). Если структурные подразделения организации расположены в различных местностях и административных районах, то место работы при заключении трудового договора уточняется применительно к этим структурным подразделениям.

Поскольку место работы является необходимым условием договора, его изменение возможно только по взаимному согласию сторон.

Род работы (трудовая функция) работника определяется с учетом специальности, квалификации и должности, которые оговариваются при заключении трудового договора. Род работы остается неизменным на все время действия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В установленной законом стабильности места и рода работы находят выражение принципы устойчивости трудовых правоотношений и определенности трудовой функции. Отступление от общих положений возможно лишь как временная мера в случаях, прямо предусмотренных законом, например при производственной необходимости (ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ). Перевод на другую постоянную работу без согласия работника действующее трудовое законодательство вообще не предусматривает, ибо это будет означать принуждение к труду, которое, как известно, запрещено (ст. 4 ТК РФ).

Достигнутое при заключении трудового договора соглашение о трудовой функции предопределяет *комплекс прав и обязанностей работника*, поскольку законодательство связывает с ней продолжительность рабочего времени, отпусков, размер оплаты труда, различного рода льготы и компенсации. Трудовые обязанности работника как составная часть трудовой функции конкретизируются применительно к особенностям производства в Едином тарифно-квалификационном справочнике, где установлены требования к знаниям и умению работников различных специальностей и квалификаций (разрядов).

Срок действия трудового договора является необходимым условием трудового договора и имеет важное значение для осуществления трудовых правоотношений, поскольку именно с ним связана фактическая реализация права граждан на труд. С этого момента на работника распространяется законодательство об оплате труда. Обычно начало работы следует непосредственно за заключением трудового договора. Однако стороны могут договориться и о некоторой отсрочке этого момента, например в связи с необходимостью перевезти к новому месту жительства семью работника, имущество и т.п. Практически начало работы определяется датой, указанной в приказе о зачислении на работу, или временем фактического допуска к работе, если в приказе отсутствует дата.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, а также со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. 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.

Существенным условием трудового договора является заработная плата. 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).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным за-

коном и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения.

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.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Таким образом, условие об оплате труда при заключении трудового договора должно рассматриваться в качестве необходимого (конститутивного) условия, и если стороны по нему не пришли к соглашению, трудовой договор не может считаться заключенным.

В трудовом договоре указываются:

- 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.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном

структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, — место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы); если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 1 и 2 ст. 57, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия опреде-

ляются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Образец трудового договора представлен в Приложении № 1.

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

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

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок — не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор считается заключенным на *неопределенный срок* в следующих случаях:

- если в нем не оговорен срок его действия;
- если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора;
- если это трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на период выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- 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 срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации — субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания — до 25 работников), а также к работодателям — физическим лицам;

- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения 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 времени или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;
- в случае 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, а также в политических партиях и других общественных объединениях;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в том числе на проведение общественных работ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор ***вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем***, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Согласно ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления *выдать работнику копии документов*, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др.). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

При прекращении трудового договора работодатель *обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой*. В том случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

9.2. Общий порядок заключения трудового договора

Трудовое законодательство предъявляет ***единые требования к порядку заключения трудовых договоров***.

Возрастной ценз: заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения программы основного общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа (ст. 63 ТК РФ).

Гарантии при заключении трудового договора состоят в следующем:

- запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора;
- запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей;
- запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Поскольку действующее законодательство содержит неполный перечень причин, по которым работодатель не имеет права отказать в приеме на работу лицу, поступающему на работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, судом решается при рассмотрении каждого конкретного дела. Если же судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, то такой отказ будет считаться обоснованным.

В разъяснениях Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. № 63) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» под **деловыми качествами работника** следует понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую деятельность с учетом имеющихся у него профессиональных и квалификационных качеств (например, профессия, специальность, квалификация), а также личностных качеств работника (например, уровень образования, опыт работы в данной должности, отрасли, состояние здоровья).

Довольно жесткие ограничения установлены действующим законодательством для лиц, поступающих на государственную службу. Так, в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. (в ред. от 2 февраля 2006 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданин не может быть принят на государственную службу при наличии следующих обстоятельств:

- признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- лишения его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;
- наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей; отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений; близкого родства или свойства; наличия иностранного гражданства, за исключением

случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями.

Лица, принятые на службу с нарушением установленных правил, а равно лица, ранее принятые на службу, оставление которых противоречит названным правилам, подлежат переводу (с их согласия) на другую работу или увольнению.

Статья 65 ТК РФ устанавливает, что при заключении трудового договора необходимы *следующие документы*:

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

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые 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.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст. 66 ТК РФ). Образец трудовой книжки представлен в Приложении № 2.

Сведения о работе — важный элемент содержания трудовой книжки. В этом разделе указываются наименование цеха, отдела, подразделения, участка производства, а также характер работы: профессия,

специальность или должность, присвоенный разряд, класс и т.п. Если работнику в период работы присваивается новый разряд (класс, звание), то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Правительством РФ.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

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

Оформление трудового договора регламентируется ст. 67 ТК РФ.

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. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Прием на работу *оформляется приказом (распоряжением)* работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- 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;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Работодатель обязан оценить результаты испытания в установленные сроки. Если срок испытания истек, а работодатель не выразил своего отношения к результату испытания и работник продолжает работать, последний считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Такое увольнение работник может обжаловать в суд, если он не согласен с неудовлетворительной оценкой испытания, послужившей основанием его увольнения. В отношении государственных служащих споры о подобных увольнениях рассматриваются в вышестоящем государственном органе или суде в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. (в ред. от 2 февраля 2006 г.). «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Замещение вакантных государственных должностей государственной службы осуществляется по конкурсу. Государственные служащие могут участвовать в конкурсе независимо от того, какие должности они занимают в момент его проведения.

Конкурс может проводиться в двух формах: *конкурс документов* — для замещения вакансий старших государственных должностей государственной службы; *конкурс-испытание* — при замещении вакант-

ных государственных должностей для лиц, претендующих на ведущие государственные должности, главные государственные должности и высшие государственные должности государственной службы.

Для проведения конкурса формируются конкурсная комиссия (когда речь идет о конкурсе документов) и государственная конкурсная комиссия (когда речь идет о конкурсе-испытании). Конкурсная комиссия оценивает участников конкурса документов на основании дипломов (свидетельств) об образовании, о прохождении государственной службы и о другой трудовой деятельности, а также на основании рекомендаций, результатов тестирования, других документов, представляемых по решению соответствующих органов по вопросам государственной службы. Государственная конкурсная комиссия проводит конкурс-испытание, который может содержать прохождение испытания на соответствующей государственной должности и завершается государственным квалификационным экзаменом.

О результатах конкурса каждому участнику сообщается в письменной форме в течение месяца со дня его завершения. Решение конкурсной (государственной конкурсной) комиссии является основанием для назначения на соответствующую государственную должность государственной службы либо отказа в таком назначении.

Работодатель может отказать в приеме на вакантное рабочее место (должность) по деловым качествам, а также по некоторым другим основаниям, прямо предусмотренным действующим законодательством. Сведения о трудовой деятельности поступающего на работу содержатся в основном документе работника — трудовой книжке. Трудовые книжки ведутся на всех работников организаций, проработавших свыше пяти дней, в том числе на сезонных и временных работников. Заполнение трудовой книжки впервые производится администрацией в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

9.3. Изменение трудового договора

Трудовое законодательство гарантирует работнику условия договора, оговоренные при его заключении, и, как правило, не допускает их одностороннего изменения. **Изменение определенных сторонами условий трудового договора**, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделе-

ния, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Переводом на другую работу считается **изменение условий труда** работника, оговоренных трудовым договором: меняется место работы, трудовая функция, оплата труда либо, не затрагивая этих необходимых условий, меняется режим труда, степень вредности его условий, объем работы, льготы и т.д.

В зависимости от того, меняется или нет место работы, различается перевод на другую работу в той же организации, в другую организацию либо в другую местность, хотя бы и вместе с организацией. Таким образом, **изменение места работы** закон относит к переводу на другую работу.

Само понятие перевода следует отличать от смежного с ним понятия «перемещение по работе». По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть *временно переведен на другую работу* у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части,

работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Статья 74 ТК РФ устанавливает **изменение существенных условий трудового договора**. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Когда причины, указанные в ч. 1 ст. 74 ТК РФ, 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

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.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст. 81 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

К существенным условиям труда необходимо относить те, которые прямо указаны в законе либо подзаконном акте, и если сами стороны определили в трудовом договоре те или иные условия существенными. В спорных случаях наличие или отсутствие существенных условий определяется судебными органами, рассматривающими трудовые дела о переводах и перемещениях по работе. В частности, к существенным условиям судебная практика относит изменение степени ответственности работника за выполнение своих трудовых обязанностей, а также изменение степени самостоятельности работника в выполнении порученной работы.

Нельзя рассматривать как существенные изменения условий труда, условия, связанные с совершенствованием техники и технологии, а также процесса труда в связи с техническим прогрессом, поскольку эти изменения направлены на улучшение положения работника, облегчение условий его труда.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Таким образом, под **переводом** современное трудовое законодательство понимает изменение места работы, содержание трудовой

функции (специальности, квалификации и должности), а также существенных условий труда, установленных при заключении трудового договора.

В зависимости от срока переводы подразделяются на *временные* и *постоянные*; в зависимости от места — в *пределах одной и той же организации, в другую организацию (той же местности), в другую местность*; в зависимости от инициативы — *по инициативе работодателя* и *по инициативе работника*.

Существуют исключения при переводе на другую работу, которые не требуют согласия работника. В соответствии со ст. 74 ТК РФ это может быть временный **перевод на другую работу в случае производственной необходимости**.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Это допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества; для замещения отсутствующего работника. Безусловно, указанный перечень, установленный ст. 74 ТК РФ, не исчерпывает всех случаев экстраординарной ситуации, поэтому его нужно считать примерным. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Частным случаем производственной необходимости является необходимость замещения отсутствующего работника. Особенностью перевода для замещения отсутствующего работника является то, что он не может превышать месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря), в то время как переводы в других случаях производственной необходимости могут иметь место неоднократно в течение календарного года, по мере того как возникает экстраординарная ситуация.

При производственной необходимости работники могут переводиться и на неквалифицированные работы, но при этом должно учитываться состояние здоровья. При наличии медицинского заключения, свидетельствующего о противопоказаниях перевода на другую работу, работодатель не вправе осуществить такой перевод. В случаях необходимости замещения отсутствующего работника перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы не допускается.

Только при наличии согласия работника работодатель может поручить выполнение обязанности отсутствующего работника другому лицу, продолжающему выполнять свою трудовую функцию, обусловленную трудовым договором.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

В соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» при разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается судом нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом.

Статья 75 ТК РФ устанавливает трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

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. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Согласно ч. 5 ст. 75 ТК РФ **изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации** (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) не может являться основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных ч. 5 ст. 75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель **обязан отстранить от работы (не допускать к работе)** работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

4) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

5) по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.4. Прекращение трудового договора

В трудовом законодательстве употребляются три термина: прекращение трудового договора; расторжение трудового договора; увольнение. Все они означают прекращение трудовых правоотношений. Но первые два термина употребляются применительно к трудовому договору (контракту), термин же «увольнение» — к работнику. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение (кроме случая смерти работника). Прекращение и увольнение имеют единый порядок и основания. Юридические последствия их также одинаковы.

Трудовое законодательство содержит и такой термин, как «отстранение работника от работы». Отстранение от работы отличается от прекращения трудовых правоотношений тем, что трудовое правоотношение не прекращается, а приостанавливается, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы; является временным и допускается в исключительных случаях, прямо предусмотренных законом.

В ст. 77 ТК РФ устанавливаются **общие основания прекращения трудового договора**:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

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

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

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут *по соглашению сторон* этого договора (ст. 78 ТК РФ).

В соответствии со ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Срочный трудовой договор в силу п. 2 ст. 77 ТК РФ прекращается с истечением срока его действия, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Если ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора, то в этом случае трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Необходимо учитывать, что если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок.

Поскольку трудовой договор в силу ст. 57 ТК РФ оформляется в письменной форме и условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, то указанные обстоятельства следует учитывать при разрешении спора. При разрешении споров о восстановлении на работе по этому основанию необходимо выяснить, мог ли быть заключен такой договор работодателем с работником, поскольку в силу ст. 58 ТК РФ трудовой договор заключается на неопределенный срок лишь при наличии к тому оснований, указанных в ст. 59 ТК РФ, и не может превышать пяти лет.

Разрешая споры о восстановлении на работе лиц, уволенных по этому основанию, необходимо учитывать нормы ст. 79 ТК РФ:

- срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения;
- трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы;
- трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу;
- трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Если работник не будет предупрежден о прекращении трудового договора и будет продолжать работу после истечения срока, договор будет считаться продолженным на неопределенный срок.

Законом запрещено заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. В этом случае суд, установив, что с работником не мог быть заключен срочный трудовой договор, восстанавливает работника на прежней работе.

В практике применения этих положений закона допускаются ошибки. Например, гражданка Ч. была принята на работу в «Госпиталь для ветеранов войны» главным бухгалтером 10 апреля 2001 г. на неопределенный срок. В период работы работодатель 3 января 2002 г. заключил с ней срочный трудовой договор по 31 декабря 2002 г. Приказом от 31 декабря 2002 г. она была уволена с работы по п. 2 ст. 77 ТК РФ ввиду истечения срока трудового договора. Не согласившись с увольнением, Ч. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Восстанавливая Ч. на работе, Промышленный районный суд г. Курска в своем решении от 20 февраля 2003 г., оставленном без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Курского областного суда от 24 апреля 2003 г., указал, что в соответствии со ст. 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок. Поскольку истица была принята на работу главным бухгалтером на неопределенный срок, а в период работы с нею был заключен срочный договор при отсутствии таких оснований, то ее увольнение по истечении срока трудового договора нельзя признать законным.

Статья 80 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора *по инициативе работника (по собственному желанию)*. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» указывается, что работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора.

Так, по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Соглашение сторон отличается от расторжения договора по инициативе работника тем, что здесь необходимо совместное волеизъявление как работника, так и работодателя, направленное на окончание трудовых отношений. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

по своим юридическим последствиям отличается от прекращения трудового договора работника по собственному желанию.

Если 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 законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, *работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.*

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. При прекращении трудового договора по соглашению сторон в трудовой книжке производится запись следующего содержания: «Трудовой договор прекращен по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)».

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» отмечено, что расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении была добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, суду при рассмотрении его искового заявления необходимо тщательно проверить доводы истца.

Законодательство РФ устанавливает юридические гарантии при приеме на работу и обеспечивает устойчивость трудовых договоров, запрещая увольнение работника по инициативе администрации без оснований, указанных в законодательных актах.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом).

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя определено ст. 81 ТК РФ. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по перечисленным далее основаниям.

1. Расторжение договора вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ).

В соответствии со ст. 61 ГК РФ юридическое лицо *может быть ликвидировано*: по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе при истечении срока, на который создано юридическое лицо, достижения цели, ради которой оно создано, или признании судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер; по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, а также в иных случаях, предусмотренных Гражданским кодексом РФ.

Требование о ликвидации юридического лица по основаниям, предусмотренным в п. 2 ст. 61 ГК РФ, может быть предъявлено в суде государственным органом или органом местного самоуправления,

которому право на предъявление такого требования предоставлено законом.

Основания ликвидации предприятия содержатся в Гражданском кодексе РФ. Порядок ликвидации юридического лица (в том числе и предприятий) регулируется ст. 62 и 63 ГК РФ.

Российское трудовое законодательство устанавливает дополнительные льготы для определенной категории работников при увольнении в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций.

В жизни наиболее часто применяется такое основание увольнения работников, предусмотренное п. 2 ст. 81 ТК РФ, как *сокращение численности или штата работников*.

На практике под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям (например, по штатному расписанию данной организации текущего года было три штатные единицы счетоводов, а при упразднении одной штатной единицы осталось два штатных счетовода), уменьшение объема работ, а также в результате автоматизации и механизации производственных процессов, если даже при этом объем работы не уменьшается, а, напротив, увеличивается, и т.д.

Увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ допускается при наличии следующих условий:

- сокращение штата действительно имело место;
- увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ именно данного работника продиктовано интересами производства;
- уволенный работник не имеет преимущественного права быть оставленным на работе по сравнению с работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда;
- работодатель не может перевести увольняемого работника или тот отказался от предложения перейти на другую работу.

Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен на основании приказов руководителя организации, штатных расписаний, справок об уменьшении фонда оплаты труда и т.д.

Согласно ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об уволь-

нении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

При увольнении работников при сокращении численности или их штата работодатель вправе производить перегруппировку работников, переводя более квалифицированных работников, должности которых упразднены, на другие должности той же специальности с их согласия, и уволить по этому основанию менее квалифицированных работников, занимающих должности, которые не были сокращены.

При ликвидации организаций за высвобожденными работниками сохраняются средняя заработная плата на период трудоустройства, но не более чем за три месяца с учетом месячного выходного пособия, и непрерывный трудовой стаж.

Необходимым условием правильного рассмотрения судами исков работников, уволенных работодателем по п. 1 ст. 81 ТК РФ, является выяснение того, в какой форме (ликвидации или реорганизации) прекратила свою деятельность организация, в которой они работали. Разрешая споры о расторжении трудового договора по этому основанию, необходимо выяснить, была ли ликвидирована организация на момент увольнения, поскольку в соответствии со ст. 61 ГК РФ ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Если работодателем является физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ст. 81 ТК РФ в следующих случаях: когда прекращается деятельность работодателя — физического лица на основании им самим принятого решения; вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 2 ст. 25 ГК РФ); в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации; при отказе в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

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

Указанные условия увольнения работников подробно рассмотрены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». В практике применения п. 1 ст. 81 ТК РФ

допускаются ошибки, когда передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого, реорганизация, смена собственника ошибочно расцениваются как ликвидация организации, что влечет к незаконным увольнениям.

Например, судебная коллегия по гражданским делам Курского областного суда от 19 августа 2003 г., отменяя решение Железнодорожного городского суда от 15 июля 2003 г., которым было отказано истице Б. в иске к ОАО «Михайловский ГОК» о восстановлении на работе по мотиву того, что в связи с ликвидацией геологоразведочного цеха она была уволена с работы по п. 1 ст. 81 ТК РФ, правильно и обоснованно указала, что в ОАО «Михайловский ГОК» был ликвидирован геологоразведочный цех, в котором работала истица.

В соответствии с п. 1 ч. 4 ст. 81 ТК РФ увольнение работника по мотивам ликвидации организации допускается тогда, когда ликвидируется организация в целом или ее филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности.

В рассмотренном выше случае была реорганизация, а поэтому увольнение по этому основанию незаконно.

Итак, при разрешении споров по рассматриваемому основанию необходимо учитывать, что:

- передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора и не является ликвидацией;
- при смене собственника организации, а равно его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- при продаже предприятия все трудовые договоры, действующие на момент продажи организации, сохраняют силу, при этом права и обязанности работодателя переходят к покупателю организации (Федеральный закон от 26 октября 2002 г. (в ред. от 18 июля 2006 г.) «О несостоятельности (банкротстве)»).

Сокращение численности или штата работников организации производится при фактическом сокращении объема работы, при проведении различных организационных, технологических и других мероприятий, позволяющих сократить численность работников и изменить штат. Данные действия относятся к исключительной компетенции организации, поэтому суды, рассматривающие споры о правильности увольнения, не вправе обсуждать вопросы о целесообразности сокращения штатов и их численности.

Работодатель обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии таковой — иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнить с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

Как уже упоминалось ранее, расторжение трудового договора с работником по п. 2 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имеет преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Поскольку по поводу увольнения в случае сокращения численности или штата работников организации часто возникают споры вплоть до подачи иска в суд, в п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» дано подробное толкование данного вопроса.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней, а в силу ст. 292 ТК РФ в случае заключения трудового договора на срок до двух месяцев — за три календарных дня.

При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений ст. 16 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации».

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии — хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством РФ и субъектов РФ о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по этому основанию в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут быть:

- копии актов о назначении на государственную службу и увольнении с этой должности;
- копии акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности);
- копия предупреждения о высвобождении государственного служащего;
- копия акта (справки) о предложенной вакантной должности;
- штатное расписание подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимает должность, на день предупреждения об увольнении и на день увольнения;
- справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего.

При сокращении численности или штата работников организации, суд, разрешая спор, должен проверить, соблюдено ли было требование закона о преимущественном праве на оставление на работе работников, имеющих на это гарантии, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

Следует иметь в виду, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

Для сопоставления производительности труда и квалификации увольняемого работника и оставляемого на работе изучаются материалы, характеризующие их производственную деятельность: данные о выполнении норм выработки или служебных обязанностей, сведения об образовании, опыте работы, поощрениях и т.п.

При равной квалификации и производительности труда применяется преимущественное право, указанное в ст. 179 ТК РФ в той

последовательности, в какой оно дано в статье. Например, если один из работников, подпадающий под сокращение, является семейным, имеет на иждивении двух детей, а другой, также подпадающий под сокращение, не имеет несовершеннолетних детей, то предпочтение отдается первому работнику.

Необходимо учитывать, что по сокращению численности или штата работников может быть уволен лишь работник, должность которого сокращается, а не тот, кто работает по другой специальности. Так, если сокращается должность бухгалтера, вместо него не может быть уволен экономист.

Преимущественное право на оставление на работе учитывается только между работниками по должности, которая сокращается. Например, если из пяти должностей инженера сокращается одна должность, а из пяти должностей бухгалтера ни одна не сокращается, преимущественное право оставления на работе будет определяться только среди должностей инженеров, но нельзя брать во внимание должности бухгалтеров.

И лишь когда нет возможности предоставления другой работы и отсутствует преимущественное право оставления на работе либо когда работник отказался от трудоустройства, он увольняется с работы.

В судебной практике возник вопрос: должны ли высвобождаемому работнику предлагаться в порядке трудоустройства вакантные должности, замещаемые по конкурсу?

Согласно существующему положению в случае объявления конкурса на замещение соответствующей вакантной должности в научном учреждении либо в высшем учебном заведении ее замещение возможно лишь по результатам проведенного конкурса среди лиц, пожелавших принять в нем участие. Принимая меры к трудоустройству высвобождаемого работника в пределах организации, работодатель может предложить ему принять участие в конкурсе на общих основаниях.

В случае спора в суде работодатель должен представить доказательства того, что должность, на которую претендует работник, считающий, что вопрос о его трудоустройстве следовало решить путем перевода его на эту должность, подлежит замещению в данном случае лишь на конкурсной основе.

В период срока предупреждения работник вправе подыскать себе работу на другом предприятии, а если он обратится к работодателю с просьбой дать ему перевод, работодатель не вправе отказать ему в этом.

В течение срока предупреждения работник обязан выполнять свои обязанности, соблюдать правила распорядка. До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения без согласия работника увольнение не допускается.

За допущенное нарушение трудовой дисциплины работник в период срока предупреждения также может быть подвергнут дисциплинарным взысканиям на общих основаниях.

Если работодателем не был соблюден двухмесячный срок предупреждения работника об увольнении, суд восстанавливает его на работе.

В практике возникают не предусмотренные законом ситуации, вызывающие определенную сложность при их разрешении. Например, как быть с работником, который занимает должность, не предусмотренную штатным расписанием, либо принятым на работу сверх предусмотренного штата? В этом случае работник подлежит увольнению по аналогии с увольнением по сокращению штатов.

Необходимо иметь в виду, что при смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации права собственности (ст. 75 ТК РФ). Поэтому, разрешая спор о восстановлении на работе по этому основанию, суд обязан выяснить, произведена ли государственная регистрация права собственности нового собственника, для чего истребовать соответствующие документы.

В случае изменения организационных и технологических условий труда допускается изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. Если указанные обстоятельства могут повлечь за собой массовые увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право (с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации) вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условии такого режима рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а не с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2. Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ).

По данному основанию работодатель может уволить работника при его несоответствии, во-первых, занимаемой должности, во-вторых, выполняемой работе. Увольнение возможно в силу недостаточной квалификации.

Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии необходимых знаний и навыков, без которых невозможно выполнять обязанности по конкретной должности (работе) при надлежащих условиях труда. Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» растор-

жение трудового договора по мотивам недостаточной квалификации с работниками, не имеющими необходимого производственного опыта в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно закону не является обязательным условием при заключении трудового договора, недействительно.

Например, если на должность экономиста был принят работник с образованием бухгалтера, который справляется со своей работой, то отсутствие экономического образования не является основанием для его увольнения.

Однако, если к занятию должности или выполнению работы могут быть по закону допущены лишь лица, имеющие определенные дипломы и удостоверения, отсутствие их является бесспорным основанием для расторжения трудового договора. В частности, не может работать врачом работник, не имеющий диплома об окончании высшего медицинского учебного заведения. Не может выполнять работу водителя работник, не имеющий прав на управление транспортом. По данному основанию подлежат увольнению водители транспортных средств, лишенные прав на их управление, при условии, что они отказались от перевода на другую работу либо отсутствовала возможность перевода.

Причиной несоответствия работника занимаемой должности могут быть возросшие сложности выполняемой работы, а также повышенные требования, предъявляемые к работнику, занимающему определенную должность.

Судебная практика исходит из того, что суды, исследуя материалы аттестации, не только учитывают выводы о квалификации работников, но и проверяют соблюдение правил проведения самой аттестации.

Принимая решение об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации, необходимо проверить, соответствует ли поручаемая работа условиям трудового договора.

Например, гражданин Н., работая слесарем, был уволен с работы по п. 3 ст. 81 ТК РФ за то, что вследствие недостаточной квалификации ненадлежаще выполнял производственные задания. При разрешении спора судом было установлено, что он был принят на работу слесарем 2 разряда, а работодатель поручал ему работу, тарифицируемую по 4 разряду, т.е. более сложную, чем он мог выполнить согласно условиям трудового договора.

В таких случаях необходимо иметь в виду, что увольнение по этому основанию возможно, если вследствие недостаточной квалификации работник не может выполнять лишь обусловленную трудовым договором работу.

При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (недостаточная квалификация, подтвержденная результатом аттестации), необходимо учитывать, что для такого увольнения обязательным является наличие решения аттестационной комиссии, подтверждающего недостаточность квалификации работника. В связи с этим важно знать, что в настоящее время работники, не подлежащие аттестации, не могут быть уволены с работы по данному основанию. Поэтому необходимо выяснить, подлежали ли уволенные работники аттестации. Если не подлежали, то их увольнение нельзя признать законным.

Несоответствие работника занимаемой должности может быть установлено по результатам аттестации, но при этом необходимо учитывать, что выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами такого несоответствия.

3. Увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по этому основанию *правомерно* при наличии следующих условий:

- работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- неисполнение трудовых обязанностей носило систематический характер;
- к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания.

Противоправным признается действие или бездействие работника, нарушившего правила поведения в процессе труда, предусмотренные нормами трудового права.

Виновным считается действие или бездействие работника, связанное с неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, в которых налицо вина в форме умысла или неосторожности.

Дисциплинарными являются взыскания, наложенные за нарушение трудовой дисциплины, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, вывод должен быть мотивирован в его решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены (п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»).

На практике возникают сложности в толковании понятия «неоднократное неисполнение трудовых обязанностей», что влечет незаконность увольнений работников с работы.

Например, истица К. 20 апреля 2004 г. была уволена с работы за то, что, как стало известно работодателю, она 14 февраля 2004 г. в рабочее время отсутствовала на работе около двух часов, имея до этого неснятое и непогашенное взыскание в виде выговора, объявленного ей 17 февраля 2004 г. за опоздание на работу 12 января 2004 г.

Судом она обоснованно восстановлена на работе, поскольку, как установил суд, она уволена с работы за дисциплинарный проступок, имевший место до наложения на нее первого взыскания в виде выговора. После этого взыскания она дисциплинарного проступка не совершала, поэтому в ее действиях отсутствует элемент неоднократности.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 5 ст. 81 ТК РФ, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

- совершенное работником нарушение, являющееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло быть основанием для расторжения трудового договора;
- работодателем были соблюдены предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду следующее:

- месячный срок наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;
- 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 месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывание его в отпуске, а также время, необходимое для соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;
- к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе еже-

годные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы и др. (см. п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г.) «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ»); неисполнение трудовых обязанностей (или нарушение трудовой дисциплины) без уважительных причин признается систематическим при условии, что работник уже имел дисциплинарное взыскание и нарушил трудовую дисциплину вновь, а наложенные на него взыскания еще не сняты.

При увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан соблюдать правила, предусмотренные ст. 192 и 193 ТК РФ.

4. Увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, т.е. увольнение за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

По законодательству о труде РФ *прогулом* считается неявка работника на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (рабочей смены), а также отсутствие работника на работе более четырех часов подряд или суммарно в течение рабочего дня (рабочей смены) без уважительных причин.

Согласно вышеназванному Постановлению Пленума Верховного Суда РФ прогулом без уважительных причин признается также:

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок без предупреждения;
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора, а также до истечения двухнедельного срока предупреждения (ст. 80 ТК РФ);
- нахождение работника без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня вне территории организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

Учитывая вредные последствия, которые может вызвать прогул, действующее трудовое законодательство допускает возможность увольнения прогульщика и за однократный прогул.

5. Увольнение в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Согласно ст. 81 ТК РФ не допускается к работе работник, появившийся на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения.

В соответствии с указанным Постановлением Пленума Верховного Суда РФ по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ могут быть уволены

работники, находившиеся в рабочее время на месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации либо объекта, где по поручению администрации должен выполнять трудовую функцию.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

6. *Расторжение договора в связи с совершением по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения* (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Здесь имеется в виду, что факт хищения установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Увольнение по этому основанию допускается и за совершение мелкого хищения, под которым понимается хищение имущества, стоимость которого не превышает половины минимальной месячной заработной платы. Кроме стоимости похищенного имущества учитываются также количество похищенных предметов в натуре (вес, объем) и значимость их для народного хозяйства.

7. *Увольнение за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности* (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

По этому основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним (например, нарушение правил хранения материальных ценностей). При установлении факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с работой.

К работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, на которых распространяется действие п. 7 ст. 81 ТК РФ, относятся продавцы, кассиры, инкассаторы, заведующие складами, кладовщики и некоторые другие категории работников. Их увольнение допускается как при совершении ими систематически виновных действий, вызывающих у администрации утрату доверия к ним, так и при однократном грубом совершении этих действий.

8. Увольнение за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

По данному пункту могут быть уволены лишь работники, выполняющие воспитательные функции.

К таким работникам относятся учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для увольнения таких работников служит совершение ими аморального проступка, который препятствует дальнейшему выполнению данной работы. Под аморальным проступком следует понимать нарушение норм общественной морали, отрицательно влияющее на выполнение работником своих воспитательных функций, например, появление в нетрезвом состоянии в общественных местах, вовлечение несовершеннолетних в пьянство, неправомерное поведение в быту и т.д.

При увольнении работников, осуществляющих воспитательные функции, необходимо учитывать время, истекшее с момента совершения аморального проступка, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства.

9. Расторжение договора по основаниям, предусмотренным трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ст. 81 ТК РФ).

Действующее законодательство о труде предусматривает заключение контрактов с руководителями организации. Стороны контракта могут установить основания его досрочного прекращения, не предусмотренные законом (например, невыполнение руководителем организации обязательств контракта, разглашение им коммерческой тайны, поскольку это может причинить ущерб организации, которой он руководит).

10. Расторжение договора в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ).

При применении этой нормы следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по данному основанию допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей, главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные

ятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения.

При решении вопроса в суде, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в п. 9 ст. 81 ТК РФ, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

Например, директор общеобразовательной школы-интерната М. был уволен с работы по п. 9 ст. 81 ТК РФ, как указано в приказе, за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества и денежных средств, неправомерное их использование.

Разрешая требования истца о восстановлении на работе, суд установил, что какого-либо конкретного решения, повлекшего последствия, указанные в п. 9 ст. 81 ТК РФ, им принято не было.

Выявленные в ходе ревизии нарушения финансово-хозяйственной деятельности свидетельствовали о ненадлежащем исполнении истцом трудовых обязанностей, что выразилось в отсутствии контроля за подчиненными работниками, допустившими недостачу продуктов и превышение норм их списания, а также приписки числа детей, питающихся в столовой.

Указанные факты могли повлечь наложение дисциплинарного взыскания, но не увольнение с работы по указанному основанию.

11. *Расторжение договора в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей* (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

Применяя указанную норму, необходимо учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

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

Грубым нарушением трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями считается виновное противоправное действие, причинившее материальный ущерб организации или работникам, а также нанесшее вред здоровью работников. Это может быть, например, неправильная организация производства, приведшая к выпуску неконкурентной продукции, незаконное, необоснованное увольнение работников, которое привело к моральному и материальному ущербу, и т.д.

Исходя из п. 10 ст. 81 ТК РФ руководитель других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими трудовых обязанностей по п. 6 ст. 81 ТК РФ либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

При разрешении споров о восстановлении на работе работников, уволенных с работы по п. 5—10 ст. 81 ТК РФ, за исключением п. 7 и 8 ст. 81 (при совершении проступка не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей), необходимо учитывать, что увольнение по этим основаниям является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа при увольнении работника (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

12. Увольнение в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ).

К *подложным документам* следует относить трудовую книжку, паспорт, аттестаты о получении образования, права на управление транспортными средствами и др., к *ложным сведениям* — такие сведения, достоверность которых могла повлиять на решение о приеме на работу, в частности, при определенных обстоятельствах — сведения о судимости и т.п.

Не могут быть основанием для расторжения трудового договора сведения, хотя и ложные, но не имеющие значения для трудового договора, например, о расторжении брака, наличии других членов семьи и т.п.

В силу п. 11 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, а работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ст. 77.

13. *Расторжение договора в других случаях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами* (п. 14 ст. 81 ТК РФ).

Применяя эту норму, необходимо учитывать следующее: работодатель обязан доказать, что договор с работником расторгается на основании, предусмотренном ТК РФ либо иным федеральным законом, т.е. этот пункт является отсылочным, и работник увольняется по тем основаниям, которые указаны в других статьях ТК РФ либо в иных федеральных законах.

Необходимо иметь в виду, что законом предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическими работниками. В соответствии со ст. 336 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

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 ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста 65 лет.

В соответствии со ст. 288 ТК РФ трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет основной.

14. *Расторжение договора в случае перевода работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу или должность* (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

Перевод работника в другую организацию связан с прекращением трудового договора и возникновением нового трудового договора.

Необходимо учитывать, что перевод работника может быть осуществлен по его просьбе или с его согласия к другому конкретному работодателю.

Если работник уволился с работы по причине перевода в заранее обусловленную организацию, но поступил работать в иную организацию, то его нельзя считать переведенным на другую постоянную работу.

Перевод по просьбе работника производится по согласованию работодателей.

Перевод в другую организацию с согласия работника может иметь место:

- на основании приказа руководителя организации внутри самой организации;
- на основании приказа вышестоящего органа по отношению к организации одной системы;
- по согласованию между руководителями организации независимо от их ведомственной принадлежности.

По этому же основанию расторгается трудовой договор в случае перехода на выборную работу (должность).

15. Расторжение договора при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (п. 6 ст. 77 ТК РФ).

При применении этой нормы следует учитывать, что в силу ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В этом случае договор может быть прекращен новым собственником только с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером и не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности согласно п. 4 ст. 81 ТК РФ.

Лишь при отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК РФ. Подлежит прекращению трудовой договор по этому основанию в том случае, когда изменилась подведомственность (подчиненность) организации, а также в случае ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а работник не согласен продолжить трудовые отношения.

Если же работник согласен продолжить трудовые отношения, то трудовые отношения с ним не могут быть прекращены (ст. 75 ТК РФ).

16. Расторжение договора в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

Применяя эту норму, необходимо учитывать, что в связи с изменением организационных или технологических условий труда допускается применение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 73 ТК РФ).

И лишь в случае отсутствия указанной работы, а также отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по указанному основанию.

Если в случае организационных или технологических условий труда возникает необходимость массового увольнения работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на этих условиях, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, а не прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ, поскольку в данном случае изменение существенных условий труда повлекло сокращение численности или штата работников (см. ст. 73 ТК РФ).

При разрешении споров следует иметь в виду, что в силу ст. 73 ТК РФ не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

К *существенным условиям труда* следует, в частности, относить: систему и размер оплаты труда, льгот, режима работы; установление или отмену неполного рабочего времени; совмещение профессий; изменение разрядов или наименования должности и т.п.

Например, если возникла необходимость перевода участка, работающего в две смены, на трехсменную работу, то работодатель обязан предупредить работника под роспись за два месяца до перевода на трехсменную работу.

Если работник не согласен работать в три смены, то с ним трудовой договор прекращается по указанному основанию.

Необходимо учитывать, что в силу ст. 72 ТК РФ не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или аппарате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий труда.

17. Увольнение в случае отказа работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8 ст. 77 ТК РФ).

Применяя эту норму, необходимо учитывать, что в силу ст. 72 ТК РФ работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, с его согласия переводится работодателем на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Основным доказательством такой необходимости является только медицинское заключение.

Если работник отказался от перевода либо в организации отсутствует соответствующая работа, то трудовой договор с работником прекращается по этому основанию. В данном случае производится увольнение работника, надлежаще исполняющего свои обязанности, но нуждающегося в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением, не противопоказанной ему по состоянию здоровья.

18. Увольнение в случае отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

В данном случае следует учитывать, что в силу ст. 72 ТК РФ перевод на постоянную работу в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Под *другой местностью* понимается территория, расположенная за чертой соответствующего населенного пункта.

Перевод на работу из одного населенного пункта в другой, в пределах одного административного района, рассматривается как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между ними¹.

Если же при заключении трудового договора работодатель договорился с работником, что тот будет выполнять работу на объектах, расположенных в различных местностях, либо по характеру работы он может перемещаться на другие объекты, расположенные в различных местностях, перемещение в этом случае работника с одного объекта на другой, хотя бы и находящихся в другой местности, не может рассматриваться как перевод. Такая договоренность часто имеет место при поступлении на работу в строительные, монтажные, дорожные организации, осуществляющие работы на объектах в различных местностях.

В этом случае отказ работника от работы не является основанием для прекращения с ним трудового договора по указанному основанию, а является нарушением трудовой дисциплины со всеми вытекающими последствиями.

Когда же при поступлении на работу не было оговорено, что работник будет выполнять работу на объектах, расположенных в раз-

¹ См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1972. № 7.

личных местностях, то по окончании работы на объекте при отказе работника перейти на другой объект, расположенный в другой местности, будут существенно изменяться условия труда работника, и в этом случае трудовой договор подлежит прекращению по п. 7 ст. 77 ТК РФ, а не по п. 9 ст. 77 ТК РФ.

По этой норме закона следует прекращать трудовой договор лишь в случае, когда работодатель перемещается в другую местность. Если же работодатель остается на прежнем месте, а вопрос ставится о перемещении только работника, то при определенных условиях трудовой договор с ним прекращается по п. 7, а не по п. 9 ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) 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;

6) смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения правил его заключения, установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (п. 11 ст. 77 ТК РФ), если это исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Прекращение трудового договора по причине, указанной в ч. 1 ст. 84 ТК РФ, производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 11 ст. 77 ТК РФ работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

Для некоторых категорий работников трудовой договор может быть прекращен по дополнительным основаниям.

1. С руководителем организации договор может быть прекращен по основаниям, перечисленным в ст. 278 ТК РФ:

- в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководи-

ля унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ;

- по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

2. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются (ст. 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 Трудового кодекса;
- неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

3. *С лицами, работающими по совместительству*, основанием для прекращения трудового договора может быть также прием на работу работника, для которого данная работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

4. *С работником, работающим у работодателя — физического лица*, договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором (ст. 307 ТК РФ).

5. *С надомниками* расторжение трудового договора производится только по тем основаниям, которые предусмотрены заключенными с ними трудовыми договорами (ст. 312 ТК РФ).

Эти дополнительные основания для прекращения трудового договора имеют следующие **особенности**:

- распространяются на определенные категории работников, причем их круг устанавливается относительно каждого основания отдельно (например, по ст. 288 ТК РФ могут быть уволены только работники, работающие по совместительству);
- могут наступать в результате достижения определенного возраста (п. 3 ст. 336 ТК РФ);
- применяются при определенных условиях, т.е. при наличии таких фактов, которых нет в общих основаниях прекращения трудового договора;
- в некоторых случаях определяют установленные законодателем виновные неправомерные действия работников, несовместимые с продолжением данной работы (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

В соответствии с законодательством о государственной службе увольнение государственных служащих может быть осуществлено в случаях:

- 1) достижения им предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы;
- 2) прекращения гражданства Российской Федерации;
- 3) несоблюдения обязанностей и запретов, установленных для государственного служащего федеральным законом;
- 4) разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;
- 5) возникновения других обстоятельств, в том числе:
 - признание гражданина недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
 - лишение гражданина права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;
 - наличие подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению работником должностных обязанностей;
 - отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений;
 - близкое родство или свойство (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с государственным служащим, если их государственная служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;
 - наличие гражданства иностранного государства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями;
 - отказ от представления сведений в органы государственной налоговой службы о доходах государственного служащего и об имуществе, принадлежащем ему на праве собственности.

Трудовой договор со спасателем может быть расторгнут по инициативе администрации аварийно-спасательной службы, аварийно-спасательного формирования в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций (ст. 9 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» (с изм. от 1 января 2006 г.)).

По дополнительному основанию, установленному Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (с изм. от 18 декабря 2006 г.) «Об акционерных обществах», могут быть уволены некоторые работники акционерных обществ. В соответствии с ч. 4 ст. 69 этого Федерального закона *общее собрание акционеров вправе в любое время рас-*

торгнуть трудовой договор с генеральным директором (директором) и членами правления (дирекции) акционерного общества, если уставом общества решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) акционерного общества.

Кодексом РФ об административных правонарушениях установлен новый вид административного наказания — **дисквалификация**.

Дисквалификация может быть применена, в частности, к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, и к членам совета директоров. Для указанных лиц дисквалификация заключается в лишении права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица или входить в совет директоров (наблюдательный совет). Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от 6 месяцев до трех лет.

Постановление о дисквалификации должно быть немедленно исполнено лицом, привлеченным к административной ответственности, путем прекращения управления юридическим лицом. Исполнение постановления производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом в соответствии с п. 2 ст. 32.11 КоАП РФ.

Для некоторых категорий работников установлены *дополнительные гарантии при увольнении по инициативе работодателя*. Например, расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия государственной инспекции труда в субъекте РФ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ). Народный заседатель в период осуществления им правосудия не может быть уволен с работы без его согласия (Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 37-ФЗ «О народных заседателях судов общей юрисдикции в Российской Федерации»).

9.5. Оформление расторжения трудового договора. Выходное пособие

Прекращение трудового договора *оформляется приказом* (распоряжением) работодателя. В приказе и трудовой книжке работника причина увольнения указывается *в точном соответствии* с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона, например: «Уволен за прогул без уважительной причины по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ».

При увольнении работника работодатель *обязан выдать ему трудовую книжку* с внесением в нее записей о причине его увольнения

(ч. 6 ст. 66 ТК РФ). Трудовая книжка уволенному работнику выдается в день увольнения (в последний день работы).

Если уволенный работник высказывает администрации просьбу о выдаче ему справки о работе в организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы, она обязана выполнить эту просьбу работника.

При увольнении работника работодатель *обязан произвести с ним полный окончательный расчет*. Он выражается в выплате уволенному работнику всех сумм, причитающихся ему от организации. Эта выплата производится в день увольнения (в последний день работы). 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 ТК РФ).

При возникновении спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель *обязан в указанный срок выплатить неоспариваемую сумму* (ч. 2 ст. 140 ТК РФ).

В случае задержки трудовой книжки по вине работодателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Согласно ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается *выходное пособие* в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи со следующими обстоятельствами:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

9.6. Защита персональных данных работника

Персональные данные работника — это информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Обработка персональных данных по ст. 85 ТК РФ означает получение, хранение, комбинирование, передачу или любое другое использование персональных данных работника.

В ст. 86 ТК РФ установлены общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина *работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:*

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;
- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;
- все персональные данные работника следует получать у него самого; если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие; работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни; в случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;
- работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;
- работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны;
- работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

Порядок хранения и использования персональных данных работников в организации (ст. 87 ТК РФ) устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено; лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности); указанное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица

должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Статья 89 ТК РФ определяет *права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя*:

- полная информация об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ и иного федерального закона; при отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия; персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

В соответствии со ст. 90 ТК РФ лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, *несут административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность* в соответствии с федеральными законами.

Приложение № 1

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. Москва

«___» _____ 2002 г.

ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО ЮНИТИ-ДАНА», именуемое в дальнейшем
«Работодатель», в лице Генерального директора _____,
(ФИО полностью)

действующего на основании устава, с одной стороны, и _____
(ФИО полностью)

_____, проживающий(ая) по адресу: _____,
именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
настоящий договор о нижеследующем:

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

Работник принимается на должность заместителя Генерального директора по производству (начальника производственного отдела) на основании ст. 56, 57 и 61 ТК РФ.

I. Общие положения

1. Заместитель Генерального директора по производству (начальник производственного отдела) относится к категории руководителей.

2. На должность заместителя Генерального директора по производству (начальника производственного отдела) назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы по оперативному управлению производством на инженерно-технических и руководящих должностях не менее 3 лет.

3. Назначение на должность заместителя Генерального директора по производству и освобождение от нее производится приказом Генерального директора издательства.

4. Начальник производственного отдела должен знать:

4.1. Законодательные и нормативные правовые акты, методические материалы по вопросам производственного планирования и оперативного управления производством;

4.2. Перспективы развития издательства;

4.3. Производственную мощность издательства и его производственной базы;

4.4. Специализацию издательства, производственные связи между его структурными подразделениями, особенности выпускаемой продукции;

4.5. Основы технологии производства;

4.6. Организацию производственного планирования, порядок разработки производственных программ и календарных графиков выпуска продукции;

4.7. Организацию оперативного учета хода производства;

4.8. Средства вычислительной техники, коммуникаций, компьютерной техники;

4.9. Основы трудового законодательства;

4.10. Правила и нормы охраны труда;

4.11. _____

5. Начальник производственного отдела подчиняется непосредственно Генеральному директору.

6. На время отсутствия начальника производственного отдела (командировка, отпуск, болезнь) его обязанности исполняет назначенное в установленном порядке лицо, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за надлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

II. Должностные обязанности

Начальник производственного отдела:

1. Руководит работой по оперативному регулированию хода производства, обеспечению ритмичного выпуска продукции в соответствии с планом производства и договорами поставок.

2. Осуществляет руководство разработкой производственных программ и календарных графиков выпуска продукции в соответствии с планом производства и договорами поставок.

3. Осуществляет руководство разработкой производственных программ и календарных графиков выпуска продукции, их корректировкой в течение планируемого периода, разработкой и внедрением нормативов для оперативно-производственного планирования.

4. Организует оперативный контроль за ходом производства, обеспечением производства технической документацией, оборудованием, материалами, а также за осуществлением подготовки новых видов изделий.

5. Обеспечивает ежедневный оперативный учет хода производства, выполнения суточных заданий, контроль за состоянием и комплектностью незавершенного производства, соблюдением установленных норм заделов на рабочих местах, за рациональностью использования производственного оборудования и своевременностью проведения его профилактики и ремонта.

6. Координирует выполнение календарного плана производства, принимает соответствующие меры для обеспечения ритмичности выполнения плана, предупреждению и устранению нарушений хода производственного процесса.

7. Обеспечивает своевременное оформление, учет и регулирование выполнения заказов.

8. Контролирует выполнение взаимных требований и претензий структурных подразделений издательства (редакционного и производственного отделов), анализирует результаты их деятельности за предыдущий плановый период с целью выявления возможностей для более полной и равномерной загрузки и сокращения цикла изготовления продукции.

9. Проводит работу по выявлению и освоению технических новшеств, передового опыта, новейших компьютерных технологий, организации производства, способствующих улучшению технологии, организации производства и росту производительности труда.

10. Осуществляет методическое руководство работой производственного подразделения, руководит работниками отдела.

11. На постоянной основе осуществляет координацию действий и отслеживает прохождение заказов издательства в полиграфических предприятиях, в том числе в ФГУП ИПК «Ульяновский Дом печати» (г. Ульяновск), а также в других типографиях, выполняющих заказы издательства.

12. Осуществляет оперативный контроль за своевременностью выполнения принятых полиграфическими предприятиями заказов издательства.

13. Участвует в подготовке проектов договоров с полиграфическими предприятиями на выполнение полиграфических и оформительских работ, графиков редакционных и производственных процессов изданий.

14. Оформляет заказы и передает в установленные сроки полиграфическим предприятиям подготовленные к печати РОМ.

15. Ведет учет выполнения графиков по изготовлению тиражей, контролирует комплектность изданий и качество их полиграфического исполнения.

16. Принимает меры по устранению или предупреждению нарушений хода выполнения графиков прохождения изданий.

17. Принимает от полиграфических предприятий сигнальные экземпляры изданий, проверяет соответствие их качества требованиям технической спецификации и условиям заключенных договоров. При нарушении этих условий в установленном порядке следит за принятием мер по их устранению полиграфическим предприятием.

18. Формирует материалы для отправки в типографию, обеспечивает своевременное обеспечение типографии бумагой, соблюдение требований издательства при выполнении заказов, следит за своевременностью их выполнения и отгрузки готовой продукции издательству, решает текущие технологические вопросы.

19. Обеспечивает предпечатную подготовку рукописей, координирует действия корректоров, верстальщиков, художника.

20. Осуществляет контроль за своевременным обновлением и совершенствованием программного обеспечения и комплектованием автоматизированных информационных систем.

21. Привлекает к работе внештатных работников (корректоров, верстальщиков), отслеживает своевременность и качество выполнения ими заказов издательства, а также курирует своевременность оплаты их труда.

22. Обеспечивает соблюдение правил техники безопасности и норм охраны труда в своем подразделении.

III. Права

Начальник производственного отдела имеет право:

1. Действовать от имени отдела и Генерального директора по вопросам управления производством, представлять интересы издательства во взаимоотношениях с иными производственными структурами, внешними организациями.

2. Запрашивать и получать от руководителей структурных подразделений издательства и специалистов необходимую информацию.

3. Проверять деятельность структурных подразделений издательства в сфере управления производством.

4. Участвовать в подготовке проектов приказов, инструкций, указаний, а также смет, договоров и других документов, связанных с управлением производством.

5. Взаимодействовать с руководителями всех структурных подразделений по вопросам производственной деятельности организации.

6. В пределах своей компетенции подписывать и визировать документы, издавать за своей подписью распоряжения по издательству по вопросам производства.

7. Вносить предложения Генеральному директору издательства о привлечении к материальной и дисциплинарной ответственности или поощрению сотрудников производственного отдела по результатам проверок.

IV. Ответственность

Начальник производственного отдела несет ответственность:

1. За ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, — в пределах, определенных действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2. За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, — в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

3. За причинение материального ущерба — в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

V. Взаимные обязанности сторон

1. Работодатель обязуется организовать труд Работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

2. Работник обязуется выполнять требования Работодателя в соответствии с занимаемой должностью и квалификацией, а также на основании настоящего Договора.

3. Работодатель устанавливает Работнику должностной оклад в размере _____ рублей.

4. Работодатель устанавливает надбавку, доплату и другие выплаты за совмещение профессий или должностей в процентах к окладу по приказу.

5. Работодатель устанавливает Работнику ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

VI. Дополнительные условия

VII. Срок действия договора

1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует в течение _____ лет.

2. Срок действия Договора может быть продлен по соглашению сторон.

3. При неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств по настоящему Договору одной из сторон другая сторона вправе в одностороннем порядке расторгнуть Договор с возмещением ущерба.

4. Договор составлен и подписан в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой стороны; каждый из них имеет одинаковую юридическую силу.

VIII. Адреса и реквизиты сторон

Работодатель:

Адрес: _____

Телефон: _____

ОКПО: _____

ОКОНХ: _____

ИНН: _____

IX. Подписи сторон

Работодатель:

Генеральный директор

Приложение № 2

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 апреля 2003 г. № 225

О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ

(в ред. постановления Правительства РФ от 6 февраля 2004 г. № 51)

В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить прилагаемые:

форму трудовой книжки и форму вкладыша в трудовую книжку;

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

2. Установить, что трудовые книжки нового образца вводятся в действие с 1 января 2004 г.

Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат.

3. Министерству финансов Российской Федерации:

а) утвердить образцы трудовой книжки и вкладыша в нее, а также технические требования к изготовлению их бланков;

б) обеспечить на подведомственных предприятиях изготовление по единому образцу бланков трудовой книжки и вкладыша в нее;

в) утвердить порядок обеспечения работодателей бланками трудовой книжки и вкладыша в нее.

4. Министерству труда и социального развития Российской Федерации:

а) утвердить инструкцию по заполнению трудовых книжек;

б) обеспечить надлежащий контроль за своевременным и правильным ведением и хранением трудовых книжек;

в) давать разъяснения по вопросам применения Правил, утвержденных настоящим постановлением.

5. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации провести необходимую работу по введению в организациях, находящихся на их территории, трудовых книжек и вкладышей в них нового образца.

Утверждена
постановлением Правительства РФ
от 16 апреля 2003 г. № 225

ФОРМА ТРУДОВОЙ КНИЖКИ
(Обложка)

Герб Российской Федерации

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

(Титульный лист)

Герб Российской Федерации

ТРУДОВАЯ КНИЖКА

Фамилия _____

Имя _____

Отчество _____

Дата рождения _____

(число, месяц, год)

Образование _____

Профессия, специальность _____

Дата заполнения _____

(число, месяц, год)

Подпись владельца книжки _____

М.П.

Подпись лица, ответственного за ведение
трудовых книжек_____
(разборчиво)

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ

Серия и номер <*>

(10 разворотов)

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

<*> Серия и номер указываются на одной из четырех страниц каждого развернутого листа трудовой книжки.

СВЕДЕНИЯ О НАГРАЖДЕНИИ

Серия и номер

(10 разворотов)

№ записи	Дата			Сведения о награждении и поощрениях	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4

Утверждена
ФОРМА ВКЛАДЫША В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ
ВКЛАДЫШ В ТРУДОВУЮ КНИЖКУ
(без трудовой книжки недействителен)

Герб Российской Федерации

Фамилия

Имя _____

Отчество

Дата рождения _____
(число, месяц, год)

Образование

Профессия, специальность

Дата заполнения _____
(число, месяц, год)

Подпись владельца книжки

М.П. _____ Подпись лица, ответственного за ведение
трудовых книжек

(разборчиво)

Вкладыш в трудовую книжку изготавливается по утвержденной форме трудовой книжки. Объем вкладыша: «Сведения о работе» — 9 разворотов, «Сведения о награждениях» — 8 разворотов.

Утверждены
постановлением Правительства
Российской Федерации
от 16 апреля 2003 г. № 225

**ПРАВИЛА
ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК,
ИЗГОТОВЛЕНИЯ БЛАНКОВ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ
И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
(в ред. постановления Правительства РФ
от 6 февраля 2004 г. № 51)**

I. Общие положения

1. Настоящие Правила устанавливают порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

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

3. Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной.

III

Раздел

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЯ НАЕМНОГО ТРУДА

Глава 10. Рабочее время и время отдыха

Глава 11. Оплата и нормирование труда

Глава 12. Гарантии и компенсации

Глава 13. Трудовой распорядок.
Дисциплина труда

Глава 14. Профессиональная подготовка,
переподготовка и повышение
квалификации работников

Глава 15. Охрана труда

Глава 16. Материальная ответственность сторон
трудового договора

Глава 17. Особенности регулирования труда
отдельных категорий работников

Глава 18. Защита трудовых прав работников

Глава 19. Разрешение трудовых споров

Глава 20. Виды ответственности за нарушение
трудового законодательства

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

10.1. Понятие, виды и нормы рабочего времени

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.

В соответствии с трудовым правом под иными периодами понимаются такие, в течение которых работа фактически не выполнялась, но они не подлежат исключению из рабочего времени. Рабочим является также время работы сверх установленной продолжительности в случаях, предусмотренных законодательством. Эта работа должна быть компенсирована работнику.

Не включаются в рабочее время: неоплачиваемый перерыв для отдыха и питания, поэтому от его продолжительности зависит время (момент) окончания рабочего дня (смены), отпуска без сохранения заработной платы; прогулы, опоздания, преждевременный уход с работы. В соответствии с трудовым законодательством потери рабочего времени не подлежат компенсации путем отработок. Исключение предусмотрено лишь для кратковременного отпуска без сохранения заработной платы, который в необходимых случаях по соглашению сторон может быть отработан работником в последующий период.

Нормы о рабочем времени неразрывно связаны с нормами о времени отдыха и образуют *единый институт трудового права*. В его состав входят нормы:

- определяющие продолжительность и распределение рабочего времени по календарным периодам (сутки, неделя, месяц, год), виды и продолжительность времени отдыха;
- устанавливающие запрещение в качестве общего правила работы в нерабочее время и порядок привлечения к работе в исключительных случаях сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни.

В правовом регулировании рабочего времени большое значение имеют локальные (коллективно-договорные) нормы и индивидуальные трудовые договоры. В централизованном порядке (в частности, в ТК РФ) установлены максимальные нормы продолжительности рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в пределах суток, недели или другого календарного периода, а также указаны вопросы, которые решаются в локальных нормах и по соглашению работника и работодателя. В централизованном порядке устанавливаются особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха работников некоторых отраслей хозяйства, производственная специфика которых требует особого порядка реализации общих норм (различные виды транспорта, связь и др.).

Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха является обязанностью как работодателя, так и работников. Работники обязаны использовать все рабочее время для производительного труда, а работодатель обязан обеспечить все необходимые условия для этого и так организовать работу, чтобы не нарушалось право работников на отдых и на охрану труда.

В трудовом законодательстве по тем или иным признакам различаются отдельные виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное, ненормированное. Специальными нормами регулируется работа в ночное время, работа сверх установленной продолжительности. Рабочее время различается по его режиму (подневный и суммированный учет, гибкое и раздробленное рабочее время).

Нормы продолжительности рабочего времени установлены законом. Основной мерой продолжительности рабочего времени по действующему законодательству является рабочая неделя, под которой понимается продолжительность рабочего времени в часах в течение 7-дневной календарной недели.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. В настоящее время 40-часовая рабочая неделя является общей нормой.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается ст. 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Неполное рабочее время означает, что по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

Продолжительность ежедневной работы (смены) определена ст. 94 ТК РФ. Она не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 4 часов;

- для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

Коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 92 ТК РФ) и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в ночное время также регулируется ТК РФ. Ночное время — время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также 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, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее — установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК 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 работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия допускается в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

10.2. Режим рабочего времени

Согласно ст. 100 ТК 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 ра-

боте; 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.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

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.

При работе **в режиме гибкого рабочего времени** начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Вопросы, касающиеся рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени, детально регламентируются Постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г., а вопросы относительно порядка и условий применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, — Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101.

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

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установ-

ленном ст. 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Суммированный учет рабочего времени. 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, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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.

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

Разделение рабочего дня на части. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность 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.

10.3. Понятие и виды времени отдыха

Согласно ст. 106 ТК РФ **время отдыха** — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Право граждан на отдых закреплено в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, где сказано, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Видами времени отдыха являются (ст. 107 ТК РФ):

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

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

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

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить 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.

Статья 109 ТК РФ определяет **специальные перерывы для обогрева и отдыха**. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

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

В соответствии со ст. 112 ТК РФ *нерабочими праздничными днями* Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День России;
- 4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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 указанного вознаграждения 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.

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

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ 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.

Статья 113 ТК РФ запрещает работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

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

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызывае-

мых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

10.4. Отпуска

Отпуском называется отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Отпуска делятся на *основные* (очередные) и *дополнительные*, т.е. льготные (женщинам, имеющим детей, участникам Великой Отечественной войны и т.д.), *специальные* (учебные, по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по семейным обстоятельствам и др.).

В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие виды отпусков, например, поощрительные за выполнение государственных и общественных обязанностей, за участие в работе добровольных народных дружин по охране общественного порядка.

Видом времени отдыха являются трудовые отпуска (основные и дополнительные), которые предоставляются для отдыха за труд в течение определенного времени. В законодательстве они называются ежегодными (ст. 114 ТК РФ).

Работникам предоставляются *ежегодные отпуска* с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам,

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

28 календарных дней — это общеустановленный минимальный отпуск. Для некоторых категорий работников установлены *удлиненные* основные отпуска:

- для несовершеннолетних — не менее 31 календарного дня;
- для работников научно-исследовательских и культурно-просветительных учреждений — 36 или 48 рабочих дней;
- для учителей, преподавателей и руководящих работников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального профессионального образования (в том числе дополнительного), учебных подразделений учреждений здравоохранения; для профессорско-преподавательского состава и руководителей образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (и соответствующего дополнительного образования), для руководителей и педагогических работников психологических служб системы образования, а также для руководящих и педагогических работников специальных дошкольных образовательных учреждений, в которых воспитываются дети с отклонениями в развитии, дошкольных образовательных учреждений санаторного типа — 56 календарных дней;
- для руководящих и педагогических работников дошкольных образовательных учреждений общего назначения и дошкольных групп школ, детских садов, образовательных (внешкольных) учреждений дополнительного образования, учебных, учебно-методических, методических кабинетов (центров); для педагогов-организаторов, социальных педагогов, воспитателей, педагогов дополнительного образования, методистов, мастеров производственного обучения (если они не имеют права на отпуск продолжительностью 56 календарных дней) — 42 календарных дня;
- для работников организаций здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также

лиц, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, — 36 дней;

- для государственных служащих — не менее 30 календарных дней;
- для прокурорских работников — 30 календарных дней, а для работающих в районах Крайнего Севера — 54 календарных дня, в приравненных к ним местностях — 46 календарных дней, в других местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — 45 календарных дней;
- для судей — 30 рабочих дней, а для работающих в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями — 45 рабочих дней;
- для инвалидов — не менее 30 календарных дней.

Для всех женщин, работающих в сельской местности, продолжительность ежегодного основного отпуска установлена не менее 28 календарных дней, если они не имеют права на отпуск большей продолжительности по иным основаниям.

На отпуск, исчисленный в календарных днях, должно приходиться не менее 24 рабочих дней. При этом нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ) предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

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 РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Постановлением Совмина СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. № 647 утвержден Список производств, работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за

подземные, вредные и тяжелые условия труда на предприятиях, в объединениях, организациях угольной и сланцевой промышленности и в шахтном строительстве.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск* (ст. 118 ТК РФ).

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 РФ.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам:

- за работу с вредными условиями труда в соответствии со специальным списком таких работ — от 6 до 36 рабочих дней;
- за длительный стаж работы на одном предприятии в некоторых отраслях народного хозяйства — от 3 до 9 дней, а государственным служащим и прокурорским работникам сверх основного удлиненного отпуска — 5, 10 и 15 календарных (а судьям — рабочих) дней в зависимости от срока службы;
- за ненормированный рабочий день — до 12 рабочих дней;
- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (сверх основного 24-дневного отпуска) — соответственно 21 и 14 рабочих дней; за работу в северных районах (не относящихся к указанным выше), где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, — 7 рабочих дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ). Это, по существу, означает, что указанные работники через каждые 10 лет должны получать дополнительный отпуск. При этом общая продолжительность основного и дополнительного отпусков не должна быть более года.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим

днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами власти субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Статьей 121 ТК РФ закреплено *исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск*. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с 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;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

Оплачиваемый отпуск **должен предоставляться работнику ежегодно**.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

Согласно ст. 124 ТК РФ **ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок**, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Согласно ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск *может быть разделен на части*. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

К этой же группе относятся отпуска, в том числе без сохранения заработной платы, связанные с учебой без отрыва от производства (ст. 173—176 ТК РФ) и по уходу за ребенком (ч. 2 ст. 256 ТК РФ).

Особое место занимает *отпуск без сохранения заработной платы*, предусмотренный ч. 1 ст. 128 ТК РФ, в которой говорится, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжи-

тельность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

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

При увольнении 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 ра-

ботник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

10.5. Льготы работникам, совмещающим работу с обучением

Все **льготы работникам**, совмещающим работу с обучением, выражаются в предоставлении им большего свободного от работы времени для успешной учебы и повышения квалификации. Такие льготы являются *специальными*, относятся к институту рабочего времени и времени отдыха и отражают дополнительные гарантии права на отдых для этой категории работников.

При подготовке кадров непосредственно на предприятиях, в учреждениях, организациях теоретические занятия и производственное обучение проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Обучающиеся в образовательных учреждениях по очно-заочной (вечерней) и заочной форме (т.е. без отрыва от производства), выполняющие учебный план, *имеют право* на дополнительный оплачиваемый отпуск по месту работы, на сокращенную рабочую неделю и на другие льготы, которые предоставляются в порядке, устанавливаемом законодательством РФ (п. 8 ст. 50 Закона РФ «Об образовании», с изм. и доп., вступившими в силу 8 января 2007 г.).

Указанные льготы более подробно закреплены в главе 26 ТК РФ и в Федеральном законе от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ (в ред. от 3 ноября 2006 г.) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, предусмотренные законодательством льготы предоставляются при условии, если эти учреждения имеют государственную аккредитацию (ст. 173 ТК РФ).

Работников, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах, а также в профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий *запрещается привлекать к сверхурочным работам*.

Для работников, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах рабочей молодежи в период учебного года, рабочая неделя (как нормальная, так и сокращенная)

уменьшается на один рабочий день или на соответствующее количество рабочих часов, а для обучающихся в школах сельской молодежи — на два рабочих дня или соответствующее количество часов (при сокращении рабочего дня в течение недели). За время освобождения платы по основному месту работы, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда (ст. 177 ТК РФ). Кроме того, работодатель организации имеет право предоставлять им по их желанию без ущерба для производственной деятельности в период учебного года дополнительно еще один или два свободных от работы дня без сохранения заработной платы.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет *дополнительные отпуски с сохранением среднего заработка*:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов — месяц.

Работодатель обязан предоставить *отпуск без сохранения заработной платы* следующим работникам:

- допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования — 15 календарных дней;
- слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;
- обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 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% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет *дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка*:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов — месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам:

- допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования — 10 календарных дней;

- обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — месяц;
- 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% стоимости проезда;
- обучающимся по очно-заочно (вечерней) и заочной формам обучения 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% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Если работники успешно обучаются в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования (независимо от их организационно-правовых форм), то им предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение года.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

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.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

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 в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173—176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Для работников предприятий, учреждений и организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, совмещающих учебу в высших учебных заведениях с работой, коллективным договором или трудовым договором (контрактом) могут предусматриваться увеличение продолжительности дополнительных отпусков, предоставление отпуска с сохранением заработной платы и иные льготы (п. 5 ст. 17 Федерального закона от 29 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

11.1. Понятие оплаты труда

Законодательство России устанавливает для наемных работников *принцип вознаграждения за труд* без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Этот принцип закреплен в ст. 37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в России. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации и регулируются налогами.

В трудовом праве принцип обеспечения оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством выражает сущность норм, регулирующих вознаграждение за труд наемных работников. Особенности его применения заключаются в том, что вознаграждение работников здесь предполагается не из общегосударственных фондов, на основе единой политики государства, по заранее установленным им нормам, а, как правило, на основе договора между работником и работодателем.

Правовое содержание оплаты труда определяется экономическими факторами и формируется в условиях рынка труда, где функционируют два собственника: работодатель — собственник средств производства, нуждающийся в рабочей силе, и гражданин — собственник рабочей силы, нуждающийся в получении денежной суммы за ее использование. Независимо от того, кто выступает в роли работодателя — организация (юридическое лицо), физическое лицо или государство, возникающие между ними отношения являются отношениями трудового найма и представляют собой предоставление гражданином своей силы в обмен на определенную денежную сумму (а также иные материальные и социальные блага). Ее величина определяется стоимостью рабочей силы, которая косвенно связана с результатами труда.

Заработная плата раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда, является одним из существенных условий найма, определяемых сторонами трудового договора, и в силу этого обязательна для применения. Она представляет собой *заработанную* плату и этим отличается

от пособий, доплат, надбавок, гарантийных и компенсационных выплат, а также дохода, получаемого в результате труда.

Таким образом, заработная плата — лишь часть стоимости продукта, заработанного работником. Другими ее частями распоряжается не работник, а работодатель (собственник) в виде *дохода (прибыли)* и государство путем обложения *налогами* (подоходным, социальным) работодателя и работника.

С правовой точки зрения размер заработной платы на рынке труда определяется трудовым договором (контрактом), а размер дохода (прибыли) работодателя находится в «тени», за пределами каких-либо договорных отношений.

Итак, **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).

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.

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.

Статьей 130 ТК РФ установлены *основные государственные гарантии по оплате труда работников*. 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 за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией 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.

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

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

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

Оплата по труду определена ст. 132 ТК РФ. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

11.2. Минимальный размер оплаты труда

Конституция РФ (п. 2 ст. 7) устанавливает гарантированный минимальный размер оплаты труда. Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Государство не допускает даже по обоюдному согласию сторон трудового договора устанавливать оплату труда ниже минимального ее размера.

Данное положение соответствует Конвенции МОТ 1928 г. № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы», так как положения этой Конвенции нашли отражение в российском трудовом законодательстве. В ст. 133 ТК РФ указывается, что месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную за этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В соответствии со ст. 133 ТК РФ **минимальный размер оплаты труда** устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения.

Государство, устанавливая минимальный размер оплаты труда, преследует цель *гарантировать* работнику низший уровень, который не может быть изменен ни работодателем, ни соглашением между работником и работодателем, если работник полностью отработал месячную норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (нормы труда).

Минимальный месячный размер оплаты труда должен устанавливаться не ниже прожиточного минимума.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.

Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134 (в ред. от 22 августа 2004 г.) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» предусмотрел, что основой для установления минимального размера оплаты труда признается величина прожиточного минимума, которая определяется ежеквартально.

В минимальный размер оплаты труда *не включаются* доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

11.3. Тарифная система

Тарифная система получила свое название от слова «тариф» — исходный размер оплаты труда определенного вида, характера, квалификации.

Тарифная система — это совокупность организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях, а также централизованными нормативными актами в целях регулирования заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от сложности и условий труда, значимости, интенсивности и характера производства, природно-климатических условий, в которых функционируют организации.

Применение тарифных ставок при оплате труда рабочих, предусмотренное ст. 143 ТК РФ, предполагает использование тарифной системы, на основе которой осуществляется регулирование соотношений в оплате труда по отдельным организациям, разнородным группам и категориям работников.

Тарифные системы оплаты труда — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

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

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификацион-

ного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

При дифференциации заработной платы *в зависимости от сложности (квалификации) труда* необходимо решить две важнейшие задачи:

1) определить количественные соотношения в уровне оплаты труда рабочих разной квалификации, т.е. установить степень увеличения ставок в зависимости от сложности выполняемых работ — для этой цели разрабатываются **тарифные сетки**;

2) распределить по установленным разрядам тарифной сетки все многообразие конкретных работ, выполняемых в различных отраслях промышленности, с учетом организационных и технических условий их выполнения — эта задача решается с помощью **тарифно-квалификационных справочников**.

Сочетание этих элементов дает возможность правильно учесть при оплате труда рабочих уровень их квалификации.

Тарифные сетки характеризуются следующими параметрами: числом разрядов; диапазоном сетки, т.е. соотношением тарифных коэффициентов крайних разрядов сетки; межразрядными соотношениями, т.е. абсолютными и относительными (в процентах) нарастаниями тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

В настоящее время подавляющее большинство рабочих оплачивается по 6-разрядной сетке. Только там, где в тарифных сетках учитываются условия труда (тяжесть, вредность), число разрядов достигает 8.

Каждому разряду сетки соответствует **тарифный коэффициент**, который показывает, во сколько раз тарифные ставки рабочих второго и последующих разрядов выше ставки рабочих первого разряда. Зная тарифную ставку первого разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, можно определить ставку рабочего любого разряда.

Время подготовки кадров выражает то общее, что характерно для любого вида труда. Но для различных категорий рабочих это

время неодинаково. Например, для подготовки квалифицированного рабочего оно складывается из времени общеобразовательной подготовки, специальной подготовки при данной системе обучения, практической работы по специальности, необходимой для полного овладения всем кругом обязанностей.

Основным инструментом в действующей тарифной системе является тарифно-квалификационный справочник, который предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим и представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. С его помощью решается наиболее трудная задача сопоставления (соизмерения) разнообразных видов работ по степени их сложности и по уровню квалификации работников, которые должны выполнять работу той или иной сложности.

При присвоении рабочему разряда оценивается его квалификация, что во многом определяет размер оплаты его труда, так как чем выше разряд, тем больше тарифная ставка. Это особенно важно для рабочих-повременщиков, у которых заработная плата находится в прямой зависимости от отработанного времени.

В целях *межрайонного регулирования оплаты труда работников* вводятся районные коэффициенты к заработной плате, которые представляют собой показатели относительного увеличения заработной платы (табл. 11.1).

Таблица 11.1. Районные коэффициенты к заработной плате

<i>Группы районов</i>	<i>Размеры коэффициентов</i>
1. Крайний Север	
Северо-восточные районы	От 1,6 до 2,0
Северные районы Сибири	От 1,4 до 1,8
Северные районы европейской части	1,4—1,5
2. Местности, приравненные к районам Крайнего Севера:	
Дальневосточные районы	1,4—1,6
Остальные районы	1,3—1,4
3. Южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири	1,2—1,3
4. Европейский Север (кроме районов Крайнего Севера)	1,15—1,2
5. Южные районы Западной Сибири, Урал	1,15

Районный коэффициент не образует новых ставок и окладов и применяется ко всему заработку за вычетом надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, персональных надбавок, вознаграждения за выслугу лет и всех выплат, исчисляемых из расчета среднего заработка (оплата отпусков, выполнение государственных обязанностей и т.п.).

Районный коэффициент устанавливается по отраслям, а в ряде случаев — по отдельным предприятиям и организациям актами центральных органов государственной власти и государственного управления.

Кроме районного коэффициента для рабочих и служащих, занятых на работах в высокогорной, пустынной и безводной местностях, устанавливаются специальные коэффициенты.

Хотя ст. 143 ТК РФ устанавливает, что вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах, районные коэффициенты *обязательны* для сторон коллективного договора и работодателя организации независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности.

Межразрядные тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы утверждаются Правительством РФ по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится 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 РФ.

Тарифная система оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, устанавливается на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом, и являющейся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы. Тарифная система оплаты труда работников других организаций может определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы *премирования, стимулирующих доплат и надбавок* с учетом мнения пред-

ставительного органа работников. Указанные системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

11.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих

Законодательство акцентирует внимание на применении и соблюдении принципа тарифной автономии в этом регулировании, т.е. предпочтение отдается локальному, а не государственному регулированию. Основным элементом тарифной системы оплаты труда инженерно-технических работников и служащих являются должностные оклады, размеры которых определяются администрацией в зависимости от объема и сложности выполняемых работ, условий труда, места и роли той или иной должности в производственном процессе.

Должностной оклад работника — это гарантированная оплата, определяемая при заключении трудового договора (контракта), которая не зависит от результатов работы организации и того ее подразделения, где он непосредственно занят.

Должностные оклады, являющиеся основой тарифной системы оплаты труда инженерно-технических работников и служащих государственных и муниципальных предприятий, представляют собой группировки должностных квалификаций работников по размерам оплаты их труда с учетом основных факторов, определяющих дифференциацию заработной платы.

Схемы должностных окладов государственных и муниципальных унитарных организаций дополняются системой показателей и характеристик для отнесения работников к той или иной группе по оплате труда. В каждой схеме должностных окладов инженерно-технические работники и служащие в зависимости от вида деятельности подразделяются следующим образом:

- руководители, обеспечивающие общее и функциональное руководство (директор, главный инженер, главные специалисты, начальники отделов, секторов и бюро);
- руководители, осуществляющие непосредственное руководство производственными подразделениями (начальники цехов, участков, старшие мастера, мастера);

- специалисты, занятые инженерно-техническими работами (старшие инженеры и инженеры, конструкторы и технологи, старшие экономисты, старшие техники и т.д.);
- служащие, выполняющие учетные и контрольные функции, а также работы, связанные с оформлением документации.

Размеры окладов работников первого вида деятельности, у которых объем работы, сложность, ответственность труда зависят от штатной численности персонала организаций и сложности управления им, дифференцируются по трем—семи группам. Количество групп определяется с учетом степени концентрации производства и отраслевых особенностей.

В государственных организациях должностные оклады руководителей (директоров) устанавливаются пропорционально величине (кратности) тарифной ставки рабочего I разряда основной профессии.

В акционерных обществах (АО) оплата труда руководителей — директора, генерального директора, членов коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) — определяется договором, заключаемым каждым из них с обществом. Договор от имени акционерного общества подписывается председателем совета директоров (наблюдательного совета) общества или лицом, уполномоченным советом директоров (наблюдательным советом) общества. При этом следует иметь в виду, что на отношения между обществом и единоличным исполнительным органом общества (директором, генеральным директором) и (или) членами коллегиального исполнительного органа общества (правления, дирекции) действие законодательства РФ о труде распространяется в части, не противоречащей положениям Федерального закона «Об акционерных обществах».

Характерной особенностью правового регулирования оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, занятых в бюджетной сфере, является то, что оно осуществляется методом государственного нормирования, в то время как для регулирования оплаты труда наемных работников других (небюджетных) сфер характерен метод тарифной автономии, осуществляемый посредством коллективных договоров и других локальных нормативных актов.

Оплата труда *государственного служащего* регулируется особо — в виде установления денежного содержания. Оно состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия государственной службы, выслугу лет, а также премии по результатам работы. Размер должностного оклада, размеры и порядок установления надбавок определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Оплата труда работников высших учебных заведений регулируется посредством государственно-правового и договорного методов.

В соответствии с Федеральным законом от 22 августа 1996 г. № 125 (в ред. от 3 ноября 2006 г.) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» вуз в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников без установления предельных размеров должностных окладов (ставок).

Должностной оклад (ставка) выплачивается работнику высшего учебного заведения за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом).

Государственное высшее учебное заведение самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств бюджета, направляемых на содержание высшего учебного заведения, и иных источников, не запрещенных законодательством РФ.

Минимальные размеры ставок для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений устанавливаются в размере не ниже восьмикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) в размере: 40% — за должность доцента; 60% — за должность профессора; трехкратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, — за ученую степень кандидата наук; пятикратного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, — за ученую степень доктора наук.

Предусмотренные размеры средних должностных окладов (ставка) работников высших учебных заведений в части, относящейся к оплате труда работников высшего учебного заведения, устанавливаются Правительством РФ 1-го числа второго месяца каждого квартала в соответствии с законодательно установленным их отношением к достигнутому уровню средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации за предыдущий квартал.

Средние должностные оклады (ставки) работников высшего учебного заведения устанавливаются на уровне:

- для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений — в два раза превышающем уровень средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;
- для учителей и других педагогических работников Российской Федерации — не ниже средней заработной платы работников промышленности в Российской Федерации;

- для иных работников высших учебных заведений Российской Федерации — не ниже средней заработной платы аналогичных категорий работников промышленности в Российской Федерации.

Размеры должностных окладов (ставок) работников высшего учебного заведения определяются каждый квартал, являются минимальными для соответствующих категорий работников высшего учебного заведения и обязательны на территории РФ.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров (ч. 1 ст. 145 ТК РФ) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами государственной власти соответствующего субъекта, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

В оплате труда указанных лиц (ст. 145 ТК РФ) стимулирующую роль играют доплаты к должностным окладам и надбавки, которые в одних случаях устанавливаются актами центральных органов государственной власти и управления, в других — локальными нормативными актами.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора (ч. 2 ст. 145 ТК РФ).

Доплата за ученую степень, предусмотренная работникам высших учебных заведений, распространяется и на работников органов управления высшим и послевузовским профессиональным образованием.

Для *государственных служащих* предусматриваются надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд, выслугу лет, особые условия государственной службы, за допуск к государственной тайне.

Судебным работникам (судьям) установлены доплаты за квалификационный класс, выслугу лет, 50-процентная доплата к должностному окладу за особые условия труда, надбавка за ученую степень или ученое звание, почетное звание «Заслуженный юрист РФ», сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, денежные поощрения (премии) по итогам работы за квартал и год, стоимость продовольственного пайка (если он не был выдан в натуральном виде).

Прокурорским работникам устанавливаются доплаты за классный чин, выслугу лет, особые условия труда, процентные надбавки за ученую степень, денежное поощрение (премии) по итогам работы за квар-

тал и год, стоимость продовольственного пайка (если он не выдан в натуральной форме).

Работникам Государственной налоговой службы РФ установлены доплаты за классные чины: главного государственного советника налоговой службы, государственного советника налоговой службы 1, 2 и 3 рангов, советника налоговой службы 1, 2 и 3 рангов, инспектора налоговой службы 1, 2 и 3 рангов. Помимо доплат за классные чины работники Государственной налоговой службы получают надбавку за выслугу лет (п. 4 Указа Президента РФ от 15 мая 1996 г.).

11.5. Индексация оплаты труда

Индексация представляет собой установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен. Цель индексации — поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан. Индексация может сочетаться, а в некоторых случаях и заменяться иными методами государственного регулирования доходов населения (пересмотр уровня оплаты труда, размер пенсий, социальных пособий и т.д.)

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает в себя 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.

11.6. Оплата труда, применяемого в особых условиях

Тарифные ставки, оклады рассчитаны на нормальные условия и нормальный режим труда. При выполнении работ в особых условиях труда (работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, в ночное время, в праздничные дни и др.), организации обязаны производить работникам соответствующие доплаты (ст. 146—158 ТК РФ). При этом повышенные тарифные ставки сохранены в отраслях с традиционно неблагоприятными условиями труда.

Доплаты за условия труда и их размер определяются организациями самостоятельно, однако они не могут быть ниже размеров, установленных соответствующими постановлениями Правительства РФ.

В современных условиях доплаты и повышенные тарифные ставки определяются в коллективных договорах и соглашениях.

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 (ст. 147 ТК РФ).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

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 (ст. 148 ТК РФ). Это связано с введением так называемых районных коэффициентов.

К числу местностей с тяжелыми климатическими условиями относятся: Крайний Север (северо-восточные районы, северные районы Сибири, северные районы европейской части); местности, приравненные к районам Крайнего Севера (дальневосточные районы, остальные районы); южные районы Дальнего Востока и Восточной Сибири; Европейский Север (кроме районов Крайнего Севера); южные районы Западной Сибири, Урал. Перечень местностей с тяжелыми условиями труда, где вводится районный коэффициент, установлен еще законодательством СССР, но с изменениями и дополнениями действует и в настоящее время. В последнее время к числу местностей, отнесенных к Крайнему Северу и приравненным к нему районам, прибавилась территория Республики Тыва.

Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Законом РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (в ред. от 29 декабря 2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» установлен единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент.

Районные коэффициенты призваны компенсировать расходы, связанные с проживанием в неблагоприятных климатических условиях, и потому относятся к категории доплат к заработной плате. Они устанавливаются в размере от 1,15 до 2,0.

Согласно ст. 149 ТК РФ *при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных* (при выполнении работ различной квалификации, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий и т.д.), 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 доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст. 150 ТК РФ при выполнении работником с повременной оплатой труда *работ различной квалификации* его труд оплачивается по работе более высокой квалификации, а труд работника со сдельной оплатой при тех же условиях — по расценкам выполняемой им работы.

В тех случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Статья 151 ТК РФ предусматривает оплату труда *при совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором*. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

Оплата *сверхурочной работы* предусмотрена ст. 152 ТК РФ. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем

в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно ст. 153 ТК РФ «Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни» работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

Оплата труда в ночное время регламентируется в ст. 154 ТК РФ. 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. 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.

Статья 155 ТК РФ предусмотрела *оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей*. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком, определена ст. 156 ТК РФ. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период *освоения нового производства или продукции* (ст. 158 ТК РФ).

11.7. Системы заработной платы

Под *системой заработной платы* понимается установленный способ соизмерения размера вознаграждения за труд с его конкретными затратами либо результатами. Правовое регулирование оплаты труда предполагает выбор и применение той или иной системы оп-

латы труда работников, т.е. способов измерения заработка, соразмерно количеству затраченного труда.

Системы заработной платы различаются объектом начисления заработка в зависимости от двух способов измерения количества затрачиваемого труда: по времени и по количеству изготовленной продукции (выполненных операций). В соответствии с этим выделяются повременная и сдельная (поштучная) системы оплаты труда. Наряду с указанными двумя основными системами оплаты труда применяется дополнительная система — премиальная. Эта система самостоятельно не функционирует, а сочетается с повременной или сдельной системами.

При **повременной системе оплаты** заработок рабочего зависит от его тарифной ставки (часовой, дневной, месячной) и фактически отработанного времени. Размер заработка определяется по формуле.

$$З_{\text{п}} = C_{\text{т}} \cdot Г_{\text{ф}},$$

где $З_{\text{п}}$ — заработок рабочего-повременщика;

$C_{\text{т}}$ — тарифная ставка рабочего за единицу времени;

$Г_{\text{ф}}$ — время, фактически отработанное рабочим (часы, дни, месяц).

При **сдельной системе оплаты** заработок рабочего зависит от сдельной расценки, представляющей собой размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы), и от количества произведенной продукции (выполненной работы).

Исходной, первичной формой заработной платы является повременная оплата. Рабочее время представляет собой меру, внутренне присущую самому процессу труда как таковому, поскольку труд всегда имеет временную характеристику. Определение заработка при повременной системе происходит на ее собственной основе, тогда как при определении сдельных расценок используется элемент повременной оплаты — ставка за определенное время работы.

Всякий труд может быть измерен непосредственно рабочим временем, постольку в принципе труд любого работника может оплачиваться повременно. Применение же сдельной оплаты возможно лишь тогда, когда труд работников непосредственно выражается в конкретных результатах производственной деятельности, поддающихся прямому нормированию и учету.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. (ст. 135 ТК РФ):

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, — соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) — законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также за сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

Преимущество сдельной оплаты, обусловленное прямой пропорциональностью между результатом труда и величиной заработка, проявляется не всегда, а при определенных производственно-технических условиях. Выбор той или иной системы оплаты труда может осуществляться только на основе детального анализа конкретной производственной обстановки и содержания труда рабочих непосредственно на предприятиях.

Применение сдельной оплаты труда эффективно, если соблюдается ряд условий.

Первое условие — это возможность прямого нормирования и учета затрат труда рабочих и установления количественных показателей выработки (работы), отражающих эти затраты. Применение сдельной формы оплаты требует, чтобы на каждую выполняемую операцию, на каждое изделие были установлены технически обоснованная норма выработки (времени) и сдельная расценка.

Второе условие состоит в том, что у рабочих должна быть реальная возможность увеличивать выработку продукции по сравнению с установленными нормами, заданиями или планами в данных производственно-технических условиях. Если выпуск продукции или объем выполняемой работы в значительной мере зависит от индивидуальных усилий рабочего, то сдельная оплата целесообразна.

Третьим условием является необходимость стимулировать рост выработки определенной продукции или увеличение объема выполняемых работ.

Четвертое условие — экономическая эффективность нормирования труда и учета выработки рабочих, что должно быть учтено в опытном (экспериментальном) производстве.

Пятое условие состоит в том, что использование сдельной оплаты труда не должно приводить к ухудшению качества продукции, нарушению технологических режимов и требований техники безопасности, а также к перерасходу сырья, материалов и энергии.

Каждое из перечисленных условий необходимо для успешного применения сдельной системы оплаты труда. И в случае отсутствия хотя бы одного из них ее использование неоправданно и целесообразнее применять повременную систему оплаты труда.

Сдельная система оплаты труда имеет свои разновидности: коллективную (бригадную) сдельную оплату труда, аккордную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную оплату.

Коллективная (бригадная) сдельная система оплаты труда представляет собой такую систему, при которой заработок рабочих рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), выполненным производственной бригадой.

Коллективная сдельная оплата широко применяется в комплексных бригадах с развитым совмещением профессий и взаимозаменяемостью рабочих. Она целесообразна также при бригадном обслуживании, наблюдении и контроле за крупными агрегатами, аппаратами и механизмами в том случае, если производственные процессы не жестко регламентированы и у рабочих сохраняется возможность на увеличение выпуска продукции.

Основная проблема, возникающая при распределении коллективного заработка между членами бригады, состоит в том, чтобы наиболее полно учесть индивидуальный вклад каждого рабочего в общие результаты работы бригады. Рассмотренные способы распределения бригадного заработка могут учесть это лишь в том случае, если каждый рабочий выполнял работу, сложность которой соответствовала его квалификации, а производительность труда каждого члена бригады была примерно одинаковой.

Одним из методов корректировки является распределение сдельного приработка и коллективной премии бригады с помощью так называемых *коэффициентов участия*, которые характеризуют степень участия отдельных членов бригады в выполнении общего задания. Коэффициенты участия устанавливаются самой бригадой при подведении итогов работы за месяц.

Аккордная система оплаты труда характеризуется тем, что при ней оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание, а не выполнение отдельных операций или видов работ. Сумма заработка по аккордному наряду определяется на основе *калькуляции*, учитывающей нормы времени (выработки) и расценки на виды работ, включенные в данный комплекс.

Указанная система вводится, как правило, для коллектива рабочих (бригады, звена) и фактически может рассматриваться как вариант коллективной системы оплаты труда бригад по конечным результатам труда.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что, начиная с заранее установленного уровня выполнения норм, происходит определенное увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия. Таким образом, сдельные расценки дифференцируются в зависимости от достигнутого уровня выполнения норм. Специфическими элементами сдельно-прогрессивной оплаты являются *исходный уровень выполнения норм*, с которого начинается увеличение сдельной расценки (база), и *шкала прогрессивных доплат*, показывающая размер увеличения сдельной расценки при определенном уровне выполнения норм сверх исходной базы.

Величина исходной базы зависит от качества нормирования и фактически достигнутого уровня выполнения норм. Исходная база устанавливается на уровне среднего выполнения норм за последние три месяца, предшествующих введению сдельно-прогрессивной оплаты.

При сдельно-прогрессивной оплате заработок рабочего растет быстрее, чем его выработка. Это обстоятельство исключает возможность массового и постоянного применения сдельно-прогрессивной системы. Она обычно вводится на ограниченные сроки (три—шесть месяцев) на тех участках производства, где по тем или иным причинам складывается неблагоприятное положение с выполнением плана и где необходимо поэтому создать дополнительную материальную заинтересованность в перевыполнении норм.

Косвенная сдельная система оплаты труда заключается в том, что заработок рабочего ставится в зависимость не от его личной выработки, а от результатов труда рабочих. Она применяется для вспомогательных рабочих, учет выработки которых затруднен, но от результатов труда которых зависит выработка основных рабочих-сдельщиков. По данной системе могут оплачиваться, например, наладчики оборудования, транспортные рабочие (шоферы, карщики, грузчики), занятые межцеховой или внутрицеховой транспортировкой деталей, крановщики мостовых кранов и стропальщики при условии, что перемещение грузов на участке является технологической операцией.

Премияльные системы заработной платы работников. Отличительная черта премиальных систем заработной платы заключается в том, что сверх основного заработка, начисляемого в соответствии с установленной мерой труда, они предполагают начисление дополнительной оплаты — премии. Выплата премии, как правило, обусловлена достижением *дополнительных результатов* по сравнению с установленными нормами.

Премия обычно устанавливается в виде заранее определенной части основного заработка: у сдельщиков — процент к заработку по сдельным расценкам за изготовленную продукцию или выполненную работу, у повременщиков — процент к тарифному заработку за отработанное время.

Любая премиальная система оплаты труда включает в себя в качестве обязательных слагаемых: показатели премирования, условия премирования, размеры и шкалу премирования, круг премируемых работников, источник премирования.

Основой построения премиальной системы является *показатель премирования*, за выполнение которого и выплачивается премия. Показатели премирования выступают в форме конкретных производственных показателей, характеризующих работу отдельного рабочего или группы рабочих.

Условия премирования, по сути, выполняют контрольную функцию. Они вводятся для того, чтобы премирование по выбранным показателям не было оторвано от других существенных сторон производственной деятельности работника, которые не учитываются показателями премирования. Соблюдение условий премирования подтверждает право рабочего получить премию в соответствии с выполнением определенных показателей премирования. Несоблюдение условий премирования, как правило, ведет к тому, что премия вовсе не будет выплачена или будет выплачена в пониженном размере.

В заработок, на который начисляются премии, включаются тарифная ставка (оклад), доплаты, надбавки: за работу в неблагоприятных условиях, за интенсивность труда, за совмещение профессий, за работу в ночное время, за классность.

Вознаграждение по итогам годовой работы (годовая премия) устанавливается коллективным договором в дополнение к системам заработной платы по специально разработанному о нем локальному положению. Выплачивается оно из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной организацией. В ст. 144 ТК РФ оно трактуется как *дополнение* к системам оплаты труда, носящее характер премирования работников (стимулирующих выплат).

Вознаграждение по итогам года призвано обеспечить материальную заинтересованность работников в результатах деятельности коллектива в целом, в улучшении итоговых показателей работы

предприятий. Вместе с тем данный вид премирования способствует и закреплению кадров на предприятиях. Для его выплаты используется примерно 1/3 фонда материального поощрения.

Базой для начисления вознаграждения по итогам года обычно является средняя фактическая заработная плата за отчетный год (месячная или годовая). В ней находят свое выражение и количественные, и качественные результаты труда работников на протяжении года. Тем самым фактическая средняя заработная плата более или менее точно учитывает реальный вклад трудящихся в итоговые результаты деятельности предприятий. Конкретной формой вознаграждения по итогам года может служить величина оплаты за определенное число дней (недель) или процент от месячной (годовой) заработной платы.

Размеры вознаграждения дифференцируются в зависимости от стажа работы на данном предприятии, условий производственной деятельности тех или иных групп работников, а также от важности и значимости труда отдельных категорий трудящихся, занятых на предприятии.

Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается штатным работникам организации. Вместе с тем такое вознаграждение предусматривается и для ряда работников, обслуживающих потребности трудового коллектива организации (работники здравпунктов, домов культуры, библиотек, санаториев-профилакториев и т.п.), а также для сотрудников налоговой полиции.

Выплата вознаграждения по итогам года поставлена в прямую зависимость от состояния трудовой дисциплины. Прогульщикам, нарушителям общественного порядка вознаграждение по итогам года либо выплачивается в пониженном размере, либо не выплачивается вовсе.

Если предприятие не выполняет годовые обязательства по реализации продукции (прибыли) и уровню рентабельности, вознаграждение по итогам года выплачивается в пониженных размерах по сравнению с предусмотренными для этой цели суммами. Суммы вознаграждения уменьшаются пропорционально общему уменьшению фонда материального поощрения вследствие невыполнения фондообразующих показателей.

Подобный порядок принят для того, чтобы у предприятий, накупивших по тем или иным причинам значительные средства, не выплаченные по системам текущего премирования, не было возможности за их счет выплачивать вознаграждение по итогам года в полном размере при невыполнении годовых обязательств.

Вместе с тем содержание генеральных, отраслевых, региональных соглашений таких положений не предусматривает.

Непосредственно в организациях могут разрабатываться и приниматься локальные положения, регламентирующие порядок выплаты вознаграждений по итогам годовой работы. В этих положениях устанавливаются: перечень лиц, имеющих право на вознаграждение; условия получения вознаграждения; порядок установления непрерывного годового стажа (учетного периода); условия, при наличии которых вознаграждения по итогам годовой работы увеличиваются, уменьшаются или не выплачиваются (обычно при наличии нарушений трудовой дисциплины).

11.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы установлены в ст. 136 ТК РФ.

При выплате заработной платы работодатель обязан *в письменной форме* извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Место и сроки выплаты заработной платы *в неденежной форме* определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается *не реже чем каждые полмесяца в определенный день*, т.е. в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Положения ст. 136 ТК РФ приобрели особую актуальность в связи с массовыми задержками заработной платы во многих отраслях

народного хозяйства и регионах страны. Нарушения установленных в ст. 136 ТК РФ сроков выплаты заработной платы приняли затяжной характер и продолжаются многие месяцы, даже годы.

Если работодатель не выплачивает заработную плату в установленные сроки, он тем самым присваивает объект права собственности работника, и работник вправе защищать свою собственность всеми законными средствами, включая привлечение работодателя ко всем видам ответственности (дисциплинарной, административной, имущественной), в том числе и к уголовной (если задержки в выплате заработной платы приобретают неоднократный и длительный характер).

Статья 145¹ УК РФ предусматривает, что невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере до 800 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от шести месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 100 000 до 300 000 руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

В ст. 136 ТК РФ устанавливается общее правило о том, что выплата заработной платы должна производиться на рабочем месте работника («в месте выполнения работы»). Однако на практике выплата производится традиционно у «окошка» кассы. С этой традицией советских времен приходится считаться и в настоящее время, хотя она противоречит закону.

Конкретные дни выплаты заработной платы предусмотрены соглашением между работодателем и профкомом и фиксируются в коллективном договоре. Установленные ст. 136 ТК РФ сроки выплаты заработной платы (не реже чем каждые полмесяца) не могут быть увеличены ни коллективным договором, ни трудовым договором. Такое увеличение следует рассматривать как недействительное, ибо оно ухудшает положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

По письменному заявлению работника бухгалтерия обязана перечислять заработную плату на его текущий счет в банке (почтовым переводом через предприятие связи). Расходы по перечислению и выплате заработной платы несет работодатель. При выполнении работ вне постоянного места работы, т.е. на другом предприятии в связи с переводом (ст. 72 ТК РФ) или командировкой, работодатель обязан организовать выплату заработной платы в том месте, где работник выполняет свои трудовые обязанности. В этих случаях расходы по перечислению и выплате заработной платы также несет работодатель. При наличии сложной структуры организации в коллективном договоре может быть предусмотрена выплата заработной платы по цехам, отделам, сменам, производственным участкам.

Статья 178 ТК РФ предусматривает выплату выходного пособия работнику при увольнении. Размер пособия зависит от оснований увольнения.

При увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) работник, предупредивший работодателя о предстоящем увольнении за две недели, вправе по истечении этого срока потребовать расчет даже в том случае, если работодатель не издал приказ об увольнении и задержал выдачу трудовой книжки.

Если по вине работодателя и при увольнении работника произошла задержка выдачи трудовой книжки, то работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

11.9. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся *только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.*

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) или простое (ч. 3 ст. 157);

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, указанным в п. 1, 2, 4 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных приведенными выше абз. 2, 3 и 4, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее 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 удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), *не может быть с него взыскана*, за исключением следующих случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или в простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Ограничение размера удержаний из заработной платы предусмотрено ст. 138 ТК РФ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы *не может превышать 20%*, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — *50%* заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено *50%* заработной платы.

Ограничения, установленные ст. 138 ТК РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать *70%*.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается в соответствии со ст. 139 ТК РФ *единый порядок ее исчисления*.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале — по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Сроки расчета *при увольнении* установлены ст. 140 ТК 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.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК РФ срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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 производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, **несут ответственность** в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК 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. Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

11.10. Нормирование труда

Конкретным выражением меры труда являются нормы труда, устанавливаемые в процессе его нормирования.

Согласно ст. 159 ТК РФ работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Нормы труда — нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК РФ).

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

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Итак, *норма времени* и *норма выработки* используются для определения производственных заданий рабочим-сдельщикам, для расчета нормированных заданий рабочим-повременщикам, для нормирования наиболее стабильных работ, выполняемых служащими и инженерно-техническими работниками.

Норма обслуживания и *норма численности* призваны устанавливать количество единиц оборудования, объем производственных площадей, рабочих мест, которые работник должен обслуживать в единицу времени (нормы обслуживания), либо количество работников, необходимых для выполнения определенного объема работ (нормы численности).

На основе установления норм труда на отдельные виды рабочих процессов и операций рассчитываются и соблюдаются необходимые количественные пропорции между цехами, производствами, рабочими местами.

Действующие нормы пересматриваются в течение всего года по мере осуществления технических, хозяйственных и организационных мероприятий, повышающих производительность труда на отдельных агрегатах, рабочих местах и операциях или обеспечивающих улучшение организации труда в целом.

В соответствии со ст. 160 ТК РФ достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

Нормирование труда выполняет ряд важнейших функций, являясь основой рациональной организации производства и труда на предприятиях, организации заработной платы всех категорий работников как производственной, так и непроизводственной сферы, а также средством учета индивидуальных и коллективных результатов труда, распространения и закрепления передового опыта.

Норма, отражающая действительную меру труда, должна быть обоснована с организационно-технических, психофизиологических, экономических и правовых позиций.

Организационно-техническое обоснование предполагает тщательный анализ содержания нормируемой работы и производственных условий ее выполнения. Это значит, что в процессе нормирования необходимо выбрать наиболее прогрессивные для данного предприятия технологический порядок обработки, оборудование, инструмент, оснастку, установить оптимальные режимы работы оборудования, формы обслуживания и организации рабочих мест.

Психофизиологическое обоснование ставит своей задачей обеспечить высокую производительность при сохранении работоспособности и здоровья работников путем установления рациональных режимов труда и отдыха, безопасных методов труда.

Экономическое обоснование предполагает рассмотрение необходимости сокращения не только времени выполнения отдельных операций, но и производственного цикла в целом.

Правовое обеспечение норм — завершающий этап трансформации нормы труда в правовую категорию. Он означает, что данная научно обоснованная норма труда утверждается в качестве оптимальной для данных условий производства и становится обязательной для работников (они обязаны выполнять норму) и для работодателя (он обязан обеспечивать условия ее выполнения).

Разработка и утверждение типовых норм труда предусмотрены ст. 161 ТК РФ. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Локальные нормативные акты, предусматривающие **введение, замену и пересмотр норм труда**, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ). О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Установленное правило об извещении работников о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца касается прежде всего тех работников, труд которых будет нормироваться ими. Правило об официальном извещении является *обязательным*, оно не может быть заменено установлением факта участия работников в обсуждении проекта норм труда до их утверждения на собрании или при одобрении условий коллективного договора.

Перечень вводимых новых норм и пересматриваемых норм труда должен быть вывешен на видном месте для ознакомления работников. Работодатель и профком должны организовать разъяснение

работникам причин введения новых и пересмотра действующих норм труда, информировать их о том, какие организационно-технические мероприятия проведены для обеспечения выполнения новых норм труда. Если введение новых норм и пересмотр действующих норм труда проведены поспешно, без должного организационно-технического обеспечения, без согласования с соответствующим профсоюзным органом, работники и профком вправе потребовать от работодателя отмены установленных норм.

Нарушение требований ст. 162 ТК РФ о порядке введения, замены и пересмотра норм труда, в том числе обязанностей работодателя известить работника о введении новых норм труда не позднее чем за два месяца, дает работнику основание требовать оплаты труда по прежним нормам.

Статья 162 ТК РФ устанавливает правило, согласно которому органы, утвердившие единые и типовые нормы, полномочны осуществлять замену и пересмотр этих норм.

К категории **единых норм труда** относятся нормы, разработанные и утвержденные компетентными межотраслевыми, отраслевыми или ведомственными органами для работ, выполняемых по одинаковой технологии в аналогичных условиях производства в одной или нескольких отраслях народного хозяйства.

К категории **типовых норм труда** относятся нормы, разработанные и утвержденные указанными выше органами для применения на работах, выполняемых по типовой технологии.

В настоящее время типовые нормы труда носят для предприятий рекомендательный характер. Они включаются в содержание отраслевых (тарифных) соглашений. Замена и пересмотр единых и типовых (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) норм может осуществляться по согласованию соответствующих объединений работодателей и работников на началах социального партнерства.

Определение расценок при сдельной оплате труда. Сдельная расценка — основной элемент любой разновидности сдельной оплаты труда. Она представляет собой определенный размер оплаты за производство единицы продукции или рабочей операции.

При определении сдельных расценок необходимо соблюдать соответствие единиц времени, за которые берутся тарифные ставки, единицам времени, относительно которых устанавливаются нормы (час, смена). Если установлена сменная норма выработки, то при расчете расценки используется дневная (сменная) тарифная ставка, если часовая — часовая тарифная ставка.

Определение расценок при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Специфическими элементами данной системы являются ис-

ходный уровень выполнения норм (исходная база), с которого начинается увеличение сдельной расценки, и шкала прогрессивных доплат, показывающая размер увеличения сдельной расценки при определенном уровне выполнения сверх исходной базы.

За работниками — авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение 6 месяцев со времени введения новых норм и расценок. За другими работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев. Данное положение следует рассматривать как определенные материальные льготы и преимущества работникам (авторам изобретений и рационализаторских предложений), которые обеспечили технический прогресс на производстве и изменение норм труда и расценок. Наряду с авторами изобретений и рационализаторских предложений льготы и преимущества установлены и другим работникам, оказавшим изобретателю и рационализатору помощь во внедрении.

Должностные лица из числа работодателей, которые в силу своих трудовых обязанностей оказывают помощь во внедрении изобретений и рационализаторских предложений, не пользуются предусмотренными льготами. О введении указанных новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

В соответствии со ст. 163 ТК РФ *работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки*. К таким условиям, в частности, относятся:

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

Статья 163 ТК РФ устанавливает два важнейших положения, определяющих **гарантии выполнения норм труда**: во-первых, возлагает на работодателя обязанность обеспечить нормальные условия для выполнения норм и, во-вторых, дает официальный перечень нормальных условий работы. Хотя в ст. 163 ТК РФ обеспечение нормальных условий работы связывается только с выполнением норм

выработки, следует полагать, что речь все же должна идти обо всех нормах труда, перечисленных в трудовом законодательстве.

Если работодатель не выполнил своих обязанностей по обеспечению нормальных условий работы, в результате чего работник не выполнил установленные нормы труда, последний считается виновным в невыполнении этих норм.

При невыполнении норм труда не по вине работника ему гарантируется оплата не менее $2/3$ тарифной ставки (оклада). Месячная заработная плата при этом не может быть ниже официального минимального размера (ст. 133 ТК РФ). Указанные гарантии обеспечиваются работнику, если нормальные условия работы оказались невыполненными как по вине администрации, так и по другим обстоятельствам, не зависящим от работника и администрации.

11.11. Средний заработок и его исчисление

Средний заработок как юридическая категория представляет собой расчетный размер заработной платы за определенный период (час, день, месяц), необходимый для исчисления установленных в законе гарантийных и компенсационных выплат, а также пособий, пенсий, льгот и преимуществ.

Расчетным периодом для исчисления среднего заработка являются три календарных месяца (с 1-го числа одного месяца до 1-го числа следующего), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. При этом под событием понимаются: предоставление работнику отпуска с сохранением заработной платы, сокращение штата, выплата работнику среднего заработка за время простоя, выплата выходного пособия и другие случаи, с которыми связана выплата средней заработной платы.

Организации (кроме бюджетных) могут устанавливать всем или отдельным категориям работников расчетный период в 12 календарных месяцев (с 1-го числа одного месяца до 1-го числа следующего), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата. Такой расчетный период работникам бюджетных организаций устанавливается с согласия Роструда и должен быть согласован с представителями работников.

Во всех случаях, не связанных с применением суммированного учета рабочего времени, для исчисления среднего заработка конкретного работника используется средний дневной заработок.

Средний дневной заработок, кроме оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, определяется путем

деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством РФ по календарю пятидневной рабочей недели.

При подсчете среднего дневного заработка сумма начисленной заработной платы в расчетном периоде делится на количество рабочих дней в этом периоде исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством РФ по календарю пятидневной рабочей недели.

Размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. При применении в организации суммированного учета рабочего времени для исчисления среднего заработка конкретного работника используется *средний часовой заработок*. Он рассчитывается путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих часов по графику работы работника, приходящихся на отработанное время.

Если каждый месяц расчетного периода отработан не полностью, средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на число рабочих часов по графику работника, фактически отработанных в расчетном периоде. Если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний часовой заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на сумму среднемесячного количества рабочих часов полностью отработанных месяцев и количества рабочих часов по графику работника, приходящихся на отработанное время. При этом размер среднего заработка конкретного работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

При определении среднего дневного заработка во всех предусмотренных случаях из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные законодательством РФ. При повышении в организации размеров оплаты труда выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения. При повышении надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в соответствии с нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) увеличивается в расчетном периоде на коэффициент ее повышения.

При исчислении среднего заработка учитываются *премии*, начисленные в расчетном периоде: ежемесячные — не более одной за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели; за периоды работы, превышающие один месяц, — не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели.

Вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), начисленные за предшествующий календарный год, учитываются при подсчете среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления. В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии и вознаграждения учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Материальная помощь при исчислении среднего заработка учитывается следующим образом:

- для работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, — в размере 1/12 от начисленной суммы с начала года на момент наступления события за каждый месяц расчетного периода;
- для работников других организаций — на основании приказа по организации, начисленная в расчетном периоде (в том числе к ежегодному отпуску независимо от срока его предоставления);
- если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, — пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, *не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда*.

Порядок исчисления заработной платы предусмотрен постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

12.1. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат

Гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации 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.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

12.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

Служебная командировка — это 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 (ст. 166 ТК РФ).

Гарантии при направлении работников в служебные командировки установлены ст. 167 ТК РФ. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, предусмотрено в ст. 168 ТК РФ. В случае направления в служебную командировку *работодатель обязан возмещать работнику:*

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

Срок командировки ограничен 40 днями, не считая времени нахождения в пути. Командировка работников для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ *не должна превышать года*.

Командировкой не являются поездки по служебным делам (вне места постоянного жительства и работы) тех работников, трудовые обязанности которых связаны с постоянными разъездами, например машинистов, водителей автобусов дальнего следования, кондукторов, проводников. В заработную плату таких работников заранее включены компенсации за расходы в пути.

В течение всего времени командировки за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Им выплачиваются суточные за время нахождения в командировке и возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения.

Суточные выплачиваются за каждый день командировки, включая выходные и праздничные дни, день отъезда и день приезда. Если работник имеет возможность вернуться в тот же день к месту постоянного жительства, суточные за время командировки не полагаются.

Срок пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне убытия в место ко-

мандировки и дне выбытия из места командировки. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне убытия делаются в каждом пункте и заверяются печатью предприятия.

Работодатель своим приказом назначает лицо, ответственное за ведение журналов регистрации работников, прибывающих в командировку и выезжающих в командировку, а также производство отметок в командировочных удостоверениях. Командировочные удостоверения при однодневных командировках не выдаются.

Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, водным, железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже билетов, расходы за пользование постельными принадлежностями, а также оплату стоимости проезда к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта.

Компенсация проездных расходов по проезду работника в мягком вагоне (СВ), в каютах, оплачиваемых по I—V группам тарифных ставок на судах речного флота, а также на воздушном транспорте по билету I (бизнес) класса производится в каждом конкретном случае с разрешения руководителя организации по предоставлению проездных документов.

Если командированный работник не может представить проездные документы (например, при их утрате), то с разрешения руководителя организации ему оплачивается минимальная стоимость проезда от места постоянной работы до места командировки, определяемая по справочникам пассажирских перевозок (стоимость железнодорожного проезда оплачивается по тарифу жесткого вагона пассажирского поезда; оплата проезда паромом — по тарифу II класса). При потере авиабилета доказательством для оплаты стоимости полета может служить справка управления гражданской авиации, выданная на основании данных отрывного талона проданного билета.

Компенсация по найму жилого помещения в месте командировки определяется работнику со дня прибытия и по день выезда в размерах, определяемых Минфином России. Оплата найма жилого помещения производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более установленной законом суммы в сутки. При отсутствии таких документов работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения в размере, установленном Минфином России.

Компенсации, связанные с проживанием в месте пребывания в командировке, определяются выплатой суточных за все календар-

ные дни командировки, в том числе и за дни приезда и отъезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Размер суточных также устанавливается Минфином России.

Организации за счет собственных средств могут устанавливать более высокие нормы компенсаций при командировках своих работников.

При отбытии в командировку работнику выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение трех дней после возвращения из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных суммах, к которому прилагаются командировочное удостоверение, документы о найме жилого помещения и расходах по проезду.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех предприятий, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются.

В том случае, если работник был командирован специально для работы в выходные (праздничные) дни, компенсация за такую работу производится на общих основаниях. Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, то работнику предоставляется другой день отдыха по возвращении из командировки.

При направлении работников предприятий и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ, на курсы повышения квалификации, а также при подвижном и разъездном характере работы, при производстве работ вахтовым методом и полевых работ, при постоянной работе в пути на территории РФ устанавливаются компенсационные.

Работникам геолого-разведочных и топографо-геодезических организаций, занятым на геолого-разведочных и топографо-геодезических работах, выплачивается полевое довольствие (в целях компенсации повышенных расходов за время проведения в районе деятельности геологических и топографо-геодезических партий полевых работ и за отрыв от постоянного места жительства).

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность определено ст. 169 ТК РФ.

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения), а также расходы по обустройству на новом месте жительства.

Компенсационные выплаты при переезде на работу в другую местность осуществляются за счет работодателя.

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора.

Работнику выплачивается заработная плата исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, а также за время нахождения в пути.

В тех случаях, когда невозможно заранее определить размер причитающихся работнику компенсаций, ему выдается аванс в счет будущих расходов.

Трудовое законодательство к членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относит: жену (мужа), детей и родителей обоих супругов, находящихся на его иждивении и проживающих с ним. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Когда работник переводится или принимается на работу в отъезд на срок не свыше года и семья с ним не переезжает, то по соглашению с работодателем ему вместо выплаты единовременного пособия могут быть возмещены расходы, связанные с временным проживанием в новом месте.

Расходы по выплате компенсаций несет организация, в которую переводится, направляется или принимается работник.

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в следующих случаях:

- если он не явился на работу или отказался приступить к работе без уважительной причины;

- если он до окончания срока работы, предусмотренного законодательством или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы, уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных уже путевых расходов.

Нормы и порядок возмещения командировочных расходов при направлении работников в заграничные командировки определены Постановлением 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 работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

12.3. 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 в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

При этом *за работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок*. Эти гарантии установлены в следующих случаях:

- осуществление избирательного права;
- выполнение депутатских обязанностей;
- вызов в рабочее время в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору, в суд в качестве свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, потерпевшего;
- участие в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

- выполнение поручений органов народного контроля;
- участие в работе комиссий по назначению пенсий при органах местного самоуправления и медико-социальных экспертных комиссий (МСЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;
- явка по вызову в комиссию по назначению пенсий свидетелем для дачи показаний о трудовом стаже;
- участие членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;
- выполнение других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 170 ТК РФ, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

В соответствии со ст. 171 ТК РФ гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами Трудового кодекса РФ.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ.

Согласно ст. 172 ТК РФ гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

12.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) фор-

мам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** в следующих случаях:

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдача итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;
- сдача итоговых государственных экзаменов — месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;
- слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;
- обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов **устанавливается по их желанию сокращенная рабочая неделя** (на 7 часов). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного

свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотрены ст. 174 ТК РФ. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет **дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка** в следующих случаях:

- прохождение промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 40 календарных дней;
- подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдача итоговых государственных экзаменов — два месяца;
- сдача итоговых государственных экзаменов — месяц.

Работодатель обязан предоставить **отпуск без сохранения заработной платы** следующим работникам:

- допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;
- обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — месяц;
- 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% стоимости проезда;

- обучающимся по очно-заочно (вечерней) и заочной формам обучения 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% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Согласно ст. 175 ТК РФ работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений 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.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, установлены ст. 176 ТК 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.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

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 в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается ст. 177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173—176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ее ежегодные оплачиваемые отпуска.

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).

12.5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику **выплачивается выходное пособие** в размере среднего месячного заработка, а также за ним **сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства**, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

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

В ст. 178 ТК РФ предусмотрено, что выходное пособие *в размере двухнедельного среднего заработка* выплачивается работникам при расторжении трудового договора по следующим основаниям:

- 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК 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 (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Статья 179 ТК РФ определяет ***преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников***.

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.

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

Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации предусмотрены ст. 180 ТК РФ.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК 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 срока, указанного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации установлены ст. 181 ТК 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.

12.6. Другие гарантии и компенсации

Статья 182 ТК РФ устанавливает **гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу**.

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, за ним 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.

Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определены ст. 183 ТК РФ.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании закреплены ст. 184 ТК РФ.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование), даны в ст. 185 ТК РФ.

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов установлены ст. 186 ТК РФ.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

Если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. 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.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Наряду с гарантийными выплатами донорам, предусмотренными ст. 186 ТК РФ, Закон РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 (в ред. от 29 декабря 2006 г.) «О донорстве крови и ее компонентов» предусматривал ряд дополнительных гарантийных выплат. В частности, в ст. 9 этого Закона установлено правило, согласно которому в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного отпуска, в выходной или праздничный день донору по его желанию предоставляется другой день отдыха или день сдачи крови оплачивается не менее чем в двойном размере. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику-донору предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением за ним среднего заработка. Этот день может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

Субъекты РФ вправе устанавливать донорам другие дополнительные льготы. Такое же право работников-доноров может быть установлено коллективным договором организации, где они работают. Это, в частности, касается и гарантийных выплат донорам.

Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, установлены в ст. 187 ТК РФ.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и 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 ст. 188 ТК РФ предусматривается также ***возмещение расходов при использовании личного имущества работника.***

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.

ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

13.1. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения

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 (ст. 189 ТК РФ).

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.

Дисциплина труда — необходимое условие всякой работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в том, чтобы все совместно работающие подчинялись этой дисциплине, порядку. Любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании. Особое значение упорядочение приобретает при объединении работников для производства и распределения материальных и духовных благ.

Статья 21 ТК РФ в качестве одной из основных обязанностей работника называет соблюдение трудовой дисциплины, т.е. обязательных для него правил поведения в процессе труда.

Важнейшей предпосылкой соблюдения работником этих правил является наиболее рациональная организация работодателем указанного процесса. В связи с этим от работодателя (лиц, уполномоченных работодателем) требуется правильно организовать труд работников.

Работодатель обязуется:

- выплачивать работнику заработную плату;
- обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением сторон.

Таким образом, дисциплина труда включает в себя обязанность работодателя правильно организовать труд работника путем не только принятия обязательных для него правил поведения, но и (это главное) фактического создания работнику нормальных условий труда.

Дисциплина труда — это *обязанность работодателя* создавать работнику условия труда, необходимые ему для наиболее эффективного осуществления трудовой функции, и *обязанность работника* неуклонно соблюдать в процессе труда правила поведения, установленные в актах государства.

Следовательно, под дисциплиной труда понимаются прежде всего обязанности сторон (субъектов) трудового договора — работника и работодателя, а также совокупность правил, регламентирующих поведение указанных лиц. В законах и иных нормативных актах, исходящих от органов государства, закрепляются обязанности работодателей и важнейшие правила поведения работников. Государство устанавливает пределы «хозяйской власти» работодателей по отношению к работникам, т.е. закрепляет для последних минимальный уровень гарантий. Он может быть повышен в локальных нормативных актах (коллективном договоре и т.п.) и индивидуальном трудовом договоре.

Правовая регламентация дисциплины труда (в объективном смысле) содержится в главе 30 ТК РФ «Дисциплина труда» и принятых на ее основе специальных нормативных актах.

В законодательстве говорится о дисциплине труда, трудовой, производственной, технологической, служебной, финансовой и иной дисциплине.

Наиболее общим понятием является дисциплина труда. Термин «дисциплина труда» применяется в широком и узком смысле. В первом случае трудовая дисциплина является синонимом дисциплины труда и содержит все ранее указанные обязанности сторон трудового договора.

Применительно к работнику дисциплина труда означает его подчинение внутреннему трудовому распорядку. Нередко подчинение этому порядку также отождествляется с трудовой дисциплиной, т.е. речь идет о трудовой дисциплине в узком смысле слова как разновидности дисциплины труда.

Под дисциплиной труда подразумевается совокупность правил, регламентирующих трудовую функцию работника, т.е. сам процесс труда. Для лиц, непосредственно занятых в сфере производства, имеется в виду *производственная дисциплина* и ее составная часть — *технологическая дисциплина*, которая включает в себя правила обращения со станками, агрегатами, иными механизмами и инструментами, для работников государственного аппарата — *служебная*, или *исполнительская*, для работников финансовой службы — *финансовая* и т.д.

Под дисциплиной труда понимается фактическое поведение работника и представителей работодателя: уровень соблюдения ими

правил, регламентирующих обязанности сторон трудового договора в процессе труда.

Под *правовыми методами регулирования трудовой дисциплины* понимаются предусмотренные законодательством способы ее обеспечения, т.е. выполнения работником и работодателем своих обязанностей. Существует два основных метода: поощрение и принуждение.

Поощрение состоит в экономической заинтересованности работника и работодателя в конечных результатах труда. Неуклонное соблюдение дисциплины труда сторонами трудового договора в конечном счете направлено на достижение основной цели, которую они ставят перед собой: работодатель — получение прибыли, работник — получение вознаграждения за труд, а если он имеет акции организации, где работает, то и дивидендов (т.е. дохода на эти акции). Чем выше степень такой заинтересованности сторон трудового договора в результатах своего труда, тем более эффективен этот метод. Наряду с экономической возможны и иные формы поощрения за успехи в работе.

Метод принуждения состоит в применении к нарушителям соответствующих мер материального и морального воздействия. Например, организация-работодатель, не сумевшая создать работникам необходимые условия для нормальной трудовой деятельности, как правило, не имеет прибыли. Если такая организация не в состоянии удовлетворить требования кредиторов (в том числе работников), то она по решению суда может быть признана банкротом (ст. 65 ГК РФ).

Разумеется, отсутствие у работодателя средств, необходимых для выплаты работникам заработной платы и создания им соответствующих условий труда, отражается и на самих работников (вплоть до их увольнения в случае банкротства организации). Законодательство предусматривает и обязанность каждой из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей в сфере труда. Наконец, к мерам принуждения относится дисциплинарная ответственность работников.

13.2. Внутренний трудовой распорядок

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяе-

мые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

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

Согласно ст. 190 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка в большинстве случаев являются приложением к коллективному договору.

Работник выполняет свою трудовую функцию с соблюдением внутреннего трудового распорядка организации, под которым понимается порядок, установленный внутри организации, где трудится работник. Он включает в себя порядок взаимоотношения работника и работодателя, который по поручению собственника управляет трудом в организации, и порядок взаимоотношений между работниками в процессе труда. Важнейшими элементами внутреннего трудового распорядка являются: основные права и обязанности работников и работодателя, режим рабочего времени работников, порядок их поощрения и привлечения к ответственности.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка определяется прежде всего его правилами, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников организации по представлению работодателя. В них с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности работников и работодателя, устанавливается порядок использования рабочего времени и т.п. Правила должны вывешиваться в цехах (отделах) на видном месте для всеобщего обозрения. В развитие этих правил работодатель в установленном порядке принимает графики сменности, графики отпусков и иные локальные акты.

В некоторых отраслях экономики действуют уставы или положения о дисциплине, в которых определяется сфера их действия. Обычно они распространяются на работников основных (ведущих) профессий отрасли, например, работников железнодорожного транспорта Российской Федерации.

Наличие уставов и положений о дисциплине работников некоторых организаций не исключает принятия в этих организациях правил внутреннего трудового распорядка, где решаются вопросы, не предусмотренные в названных актах.

Государство своими актами может непосредственно регламентировать внутренний трудовой распорядок лишь в государственных органах, образуемых в соответствии с Конституцией РФ, а также на унитарных государственных предприятиях (в том числе казенных заводах).

13.3. Меры поощрения и порядок их применения

Поддержание и укрепление трудовой дисциплины осуществляются с помощью *методов убеждения, воспитания, морального и материального стимулирования*. Меры морального стимулирования, находящиеся в органическом единстве, имеют целью обеспечение высокой трудовой дисциплины, укрепление порядка и организованности в каждой организации.

Под *поощрением за успехи в работе* понимается публичное признание заслуг работника.

Согласно ст. 191 ТК РФ за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) представление к званию лучшего по профессии.

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

С учетом особенностей работы данный перечень может быть дополнен в специальных актах (уставах, положениях о дисциплине и др.), а также в отраслевых (тарифных) соглашениях. Могут предусматриваться дополнительные меры и в локальных нормативных актах организаций. Виды поощрений государственного служащего и порядок их применения устанавливаются федеральными законами и законами субъектов РФ.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, *предоставляются в первую очередь преимущества* в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.).

Указанные преимущества и льготы устанавливаются за счет средств организации ее работодателем совместно с СТК и соответствующим выборным профсоюзным органом.

Под *продвижением по работе*, преимущественным правом на которое пользуются работники, успешно и добросовестно выполняю-

шие свои трудовые обязанности, понимается предоставление более квалифицированной работы или перемещение на вышестоящую должность. Продвижение по работе оформляется как перевод на другую работу.

Порядок применения поощрений регламентируется ст. 191 ТК РФ. Поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Допускается соединение нескольких мер поощрения. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Мерой поощрения такого работника является досрочное снятие с него дисциплинарного взыскания. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

В соответствии со ст. 89 Конституции РФ правом награждать государственными наградами Российской Федерации и присваивать почетные звания наделен Президент РФ.

Законом РФ от 20 марта 1992 г. № 2553-1 введено звание Героя Российской Федерации, которое присваивается за заслуги перед государством и народом, связанные с совершением героического подвига. В целях особого отличия граждан, удостоенных указанного звания, учрежден знак особого его отличия — медаль «Золотая звезда».

Государственные награды РФ являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед государством и народом. Положение о государственных наградах Российской Федерации утверждено Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г. № 442 (в ред. от 28 июня 2005 г.). Среди государственных наград, предусмотренных этим Указом, — орден «За заслуги перед Отечеством», орден Почета, орден Дружбы, медаль «За заслуги перед Отечеством».

В целях поощрения граждан за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд установлено более 60 почетных званий РФ, утверждены положения о них и описания нагрудного знака к почетным званиям РФ. Такими званиями, в частности, являются: заслуженный врач РФ, заслуженный учитель РФ, заслуженный артист РФ, народный артист РФ, заслуженный экономист

РФ и т.д. Почетные звания присваиваются высокопрофессиональным работникам за их личные заслуги. Для получения почетного звания необходимо проработать в отрасли не менее 15 лет.

Ходатайства о награждении государственными наградами обсуждаются в коллективах организаций государственных, муниципальных, частных или иных форм собственности либо органами местного самоуправления. Органы местного самоуправления, руководители организаций после согласования с органами исполнительной власти районов, городов направляют ходатайства о награждении в органы исполнительной власти субъектов РФ или, по согласованию с ними, в федеральные органы государственной власти.

13.4. Дисциплинарная ответственность и ее виды

Предусматривая меры поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность работников является *одним из видов юридической ответственности за правонарушение*. Помимо дисциплинарной существуют уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная ответственность.

Под **дисциплинарной ответственностью** понимается осуждение поведения работника путем объявления ему властью администрации (т.е. работодателем или уполномоченными им лицами) дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарную ответственность следует отличать от **административной**, которая наступает за совершение лицом административного проступка, т.е. за нарушение установленных полномочными органами государственного управления общеобязательных правил поведения (например, Правил дорожного движения, противопожарных правил, правил по технике безопасности и т.п.). Административная ответственность (обычно в виде штрафа) применяется органами или лицами, с которыми нарушитель не связан отношениями подчинения по работе или службе (например, органами милиции, инспекторами труда и др.).

Законодательство, предоставляя работодателю право налагать на работника дисциплинарное взыскание (а в отдельных случаях и обязывая его к этому), одновременно предусматривает и соответствующие **гарантии для работника**. К ним относятся:

- 1) правовое основание привлечения к дисциплинарной ответственности;
- 2) круг лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания;

- 3) сроки и порядок наложения дисциплинарных взысканий;
- 4) исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий;
- 5) порядок объявления дисциплинарных взысканий;
- 6) порядок снятия дисциплинарных взысканий;
- 7) порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Для отдельных категорий работников установлены **дополнительные гарантии**. Так, работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций — без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы — органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Представители профсоюзных организаций и трудовых коллективов, участвующие в коллективных переговорах по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Правовым основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является **дисциплинарный проступок**, т.е. виновное неисполнение работником своих трудовых обязанностей. Следовательно, работодатель до наложения на работника дисциплинарного взыскания должен установить противоправное поведение этого работника в трудовой сфере, его вину.

Поведение работника является **противоправным**, если он не соблюдает установленные для него правила поведения, а также приказы и распоряжения работодателя. Такие правила могут содержаться в законах, постановлениях Правительства и иных актах, исходящих от органов государства, а также в локальных нормативных актах. В данном случае речь идет об обязательных правилах поведения работника в трудовой сфере, т.е. во время выполнения своей трудовой функции.

Примером противоправного поведения работника могут быть прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке, уклонение представителей работодателя от участия в примирительных процедурах или вина в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате указанной процедуры. **Виновным** признается противоправное деяние, совершенное умышленно или по неосторожности. *Умысел* означает, что работник, предвидя последствия своего поведения, же-

лает или сознательно допускает возникновение ущерба. При *неосторожном причинении ущерба* работник не предвидит (хотя и должен был предвидеть) последствий своих действий или легкомысленно надеется их предотвратить.

Если работник ненадлежащим образом исполняет свои обязанности из-за недостаточной квалификации, отсутствия нормальных условий для работы и т.п., он не может быть признан виновным. В этом случае противоправное поведение не влечет за собой дисциплинарной ответственности работника. Тем более нельзя привлекать работника к ответственности за отказ от исполнения незаконного распоряжения работодателя, например, выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Для отдельных категорий работников дисциплинарным проступком может признаваться и виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, на территории организаций, даже если оно совершено не при исполнении трудовых обязанностей. Применительно к государственным служащим неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей образует должностной проступок, за который также может наступить дисциплинарная ответственность.

Специфичные условия труда работников дипломатических представительств и консульских учреждений, а также представителей федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений за границей предусматривают особые случаи дисциплинарных проступков. Это несоблюдение работником и невыполнение обязательств по соблюдению членами его семьи обычаев и законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства, а также однократное нарушение трудовых обязанностей и режимных требований (подп. 4—6 п. 2 ч. 1 ст. 341 ТК РФ).

Если в результате совершения дисциплинарного проступка работодателю причинен материальный ущерб, то работник может быть привлечен не только к дисциплинарной, но и к материальной ответственности.

По общему правилу, право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит руководителю организации. Иные должностные лица обладают таким правом, если это предусмотрено в уставе организации либо они специально уполномочены ее руководителем. В уставах (положениях) о дисциплине, действующих в отдельных отраслях экономики, предусматриваются полномочия руководителей министерства (ведомства) в части наложения дисциплинарных взысканий на работников унитарных государственных и муниципальных организаций этого министерства (ведомства).

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником

по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

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

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 193 ТК РФ.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Цель этого объяснения — выяснить, совершил ли работник проступок и признает ли он себя виновным. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

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.

К отпуску, приостанавливающему течение месячного срока, относятся все отпуска, предоставляемые администрацией в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные), отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, кратковременные отпуска без сохранения заработной платы и др. Днем обнаружения проступка, с которого отсчитывается месячный срок для наложения взыскания, считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, надлено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. Месячный срок со дня обнаружения нарушения в случаях совершения работником длительного прогула следует исчислять не с первого дня прогула, а с последнего.

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

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

По общему правилу, запрещается применять меры дисциплинарной ответственности к работникам, участвующим в забастовке.

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Например, педагогический работник образовательного учреждения может быть уволен за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (подп. 2 п. 3 ст. 56 Закона РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (с изм. и доп., вступившими в силу 8 января 2007 г.) «Об образовании»; подп. 2 п. 3 ст. 336 ТК РФ).

Особо следует сказать о дисциплинарных взысканиях, которые могут быть применены к работникам ведущих профессий железнодорожного транспорта. За совершение машинистом, водителем, помощником машиниста, помощником водителя проступка, который создавал угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей, названные работники могут быть лишены свидетельства (удостоверения) на право управления локомотивом, дрезиной и т.п. на срок до трех месяцев или до года.

При этом дисциплинарное взыскание в виде освобождения от занимаемой должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы может налагаться на работника за совершение дисциплинарного проступка, создающего угрозу безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, или за нарушение установленных правил перевозки и служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров, обеспечению сохранности грузов, багажа и иного вверенного имущества, нарушение законодательства по охране труда, повлекшее за собой травмирование или гибель людей.

На государственного служащего может быть наложено такое взыскание, как предупреждение о неполном служебном соответствии. Государственный служащий, допустивший должностной проступок, может быть временно (но не более чем на месяц), до решения вопроса о его дисциплинарной ответственности, отстранен от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания. Отстранение государственного служащего от исполнения должностных обязанностей в этом случае производится распоряжением руководителя, имеющего право назначить на государственную должность.

При выборе конкретного взыскания учитываются обстоятельства, при которых совершен проступок, предшествующая работа и поведение работника.

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

Сообщение содержания приказа под расписку является гарантией того, что работник ознакомлен с взысканием и в случае несогласия с ним может его обжаловать.

Дисциплинарное взыскание *может быть обжаловано* работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Снятие дисциплинарного взыскания регламентировано ст. 194 ТК РФ.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Закон, таким образом, связывает вопрос об автоматическом снятии по истечении года дисциплинарного взыскания с дальнейшим поведением работника. При отсутствии новых дисциплинарных взысканий дисциплинарное взыскание снимается (без издания специального приказа), при их наличии действие первоначального взыскания сохраняет силу.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если наказанный не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ). Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется специальным приказом.

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. Если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Правовые последствия привлечения работника к дисциплинарной ответственности заключаются в том, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. В частности, работник может быть лишен всех премий на период действия взысканий. Однако в современных условиях это правило обязательно лишь для унитарных государственных и муниципальных предприятий. В данном случае имеются в виду лишь единовременные поощрения, а не премии, предусмотренные системой оплаты труда.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

14.1. Понятие профессиональной подготовки и переподготовки работников

Необходимость **профессиональной подготовки и переподготовки кадров** для собственных нужд определяет работодатель. Согласно ч. 2 ст. 196 ТК РФ он проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники *имеют право* на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

14.2. Ученический договор

Работодатель — юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации — **ученический договор** на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с *лицом, ищущим работу*, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с *работником данной организации* является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

Ученический договор определяется ст. 199 ТК РФ и должен содержать:

- наименование сторон;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества;
- иные условия, определенные соглашением сторон.

Ученический договор заключается *в письменной форме* в двух экземплярах.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Согласно ст. 201 ТК РФ он действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока. Действие продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения, а также в иных формах. Согласно ст. 203 ТК РФ время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается *стипендия*, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам (ст. 204 ТК РФ).

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются *недействительными* и не применяются.

Права и обязанности учеников по окончании ученичества:

- лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается;
- если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Статья 208 ТК РФ определяет *основания расторжения ученического договора*.

15.1. Понятие охраны труда по трудовому праву

Труд и здоровье людей в Российской Федерации охраняются государством (ст. 7 Конституции РФ). Охрану труда надо различать в широком и узком смыслах.

В широком смысле под охраной труда понимается *система сохранения жизни и здоровья работников* в процессе трудовой деятельности, содержащая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Охрана труда как институт трудового права — это *совокупность норм, направленных на обеспечение условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников*. В юридической литературе термин «охрана труда» иногда употребляется в широком смысле как совокупность всех норм, установленных в интересах трудящихся.

В этих нормах конкретизируется закрепленное в ст. 37 Конституции РФ право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Правовой институт охраны труда включает в себя нормы, устанавливающие *права и обязанности работодателя и работников* по вопросам безопасности и гигиены труда, а также конкретизирующие их:

- правила и инструкции по охране труда;
- специальные нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных или опасных условиях;
- нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- нормы, регулирующие организацию работы по охране труда;
- правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Здоровые и безопасные условия труда в значительной степени обеспечиваются техническим прогрессом, совершенствованием техники и технологии производства (например, замена тяжелого физического труда машинами, внедрение роботов, заменяющих человека там, где это опасно для его жизни и здоровья). Если на современном уровне развития техника и технология производства данной продукции сами по себе не исключают вредных условий или последст-

вий, то для их устранения должны применяться меры, предусмотренные в нормах трудового права об охране труда и направленные на предотвращение или нейтрализацию воздействия на работающих опасных и вредных производственных факторов.

Общие и специальные нормы об охране труда закреплены в ТК РФ (главы 33—36). Содержание этих прав и обязанностей конкретизировано в специальных нормативных актах по вопросам техники безопасности и производственной санитарии, в нормах об охране труда отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов). Нормы об охране труда закреплены и в других федеральных законах, в подзаконных актах РФ, а также субъектов РФ. Вопросы улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков), обычно включаются в коллективные договоры и соглашения.

В узком смысле понятие охраны труда в трудовом праве — это *система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников* в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Вся система таких правовых мероприятий представляет собой институт охраны труда, в котором конкретизируются основной принцип трудового права об обеспечении охраны труда и соответствующее субъективное право работника и его гарантии.

Охрана труда — это 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 (ст. 209 ТК РФ).

Стандарты безопасности труда — правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Условия труда — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Среди них различаются *вредные производственные факторы*, воздействие которых на работника может привести к его заболеванию, *опасные производственные факторы*, воздействие которых 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 куд 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 работ по охране труда (сертификат безопасности) — документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации 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.

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

Аттестация рабочих мест по условиям труда — оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Согласно ст. 210 ТК РФ *основными направлениями государственной политики в области охраны труда* являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
- государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных забо-

леваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустраиваемыми при современном техническом уровне производства и организации труда;
- координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- подготовка и повышение квалификации специалистов по охране труда;
- организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;
- обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;
- международное сотрудничество в области охраны труда;
- проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

15.2. Права и обязанности работников и работодателей по обеспечению охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

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;
- 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 за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- 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;
- 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 деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 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, 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - 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 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
 - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

15.3. Требования 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 об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (ст. 211 ТК РФ).

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.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством РФ.

Статья 213 ТК РФ предусматривает исполнение такого требования по охране труда, как **медицинские осмотры** некоторых категорий работников.

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, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреж-

дения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок их проведения определяются нормативными правовыми актами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления у отдельных работодателей могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению обязательных медицинских осмотров (обследований).

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, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Все медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

Обязанности работника в области охраны труда установлены ст. 214 ТК РФ. В соответствии с нормами этой статьи работник обязан:

- 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, произошедшем 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 и иными федеральными законами.

Нормы ст. 215 ТК РФ определяют *соответствие производственных проектов и продукции нормативным требованиям охраны труда*.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии указанных в ч. 2 ст. 215 ТК РФ проектов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых или не применявшихся у работодателя ранее вредных или опасных веществ он обязан до начала использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, меры по сохранению жизни и здоровья работников.

15.4. Организация охраны труда

Организация охраны труда начинается с ее планирования и финансирования. Планируется она по комплексным планам улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий,

которые обсуждают и одобряют трудовые коллективы. Затем эти планы конкретизируются в коллективных договорах и соглашениях.

Единые межотраслевые правила по охране труда содержат требования, которые должны выполняться на всех предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности независимо от отраслевой принадлежности, ведомственной подчиненности.

Межотраслевые правила и нормы могут содержать требования безопасности труда при выполнении определенных работ, при эксплуатации определенных типов оборудования в различных отраслях хозяйства.

Отраслевые правила содержат требования по обеспечению безопасности и гигиены труда на предприятиях определенной отрасли народного хозяйства.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

Органы исполнительной власти субъектов РФ при разработке нормативных актов по охране труда должны исходить из того, что содержащиеся в них требования не могут быть ниже государственных нормативных требований охраны труда, установленных в актах федеральных органов исполнительной власти.

Предприятия, учреждения, организации разрабатывают *инструкции по охране труда* как для работников отдельных профессий (электросварщики, слесари, электромонтеры и др.), так и на отдельные виды работ (работа на высоте, монтажные, наладочные, ремонтные работы и др.) на основе государственных нормативных правовых актов и соответствующих актов субъектов Федерации, в частности типовых инструкций и методических документов. Инструкции для работников утверждаются руководителем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

Организационно-методические документы (положения, методические указания, рекомендации) утверждает Роструд и федеральные органы исполнительной власти. При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда (например, в связи с освоением новой продукции, внедрением изобретения или рационализаторского предложения), администрация организации по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому ре-

гулированию в сфере труда, а также другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий (ст. 216 ТК РФ).

Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими решения в области охраны труда, а также координировать свою деятельность с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственное управление охраной труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

15.5. Обеспечение прав работников на охрану труда

Исполнение работодателем обязанности обеспечить здоровые и безопасные условия труда требует от него активных действий, проведения организационно-технических мероприятий. Это необходимо, в частности, при изменении технологии, в связи с амортизацией станков, механизмов, сооружений, а также средств техники безопасности и т.д. Работодатель обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний. Повседневная текущая работа должна проводиться по обеспечению нормального функционирования вентиляции, отопительных систем, по снабжению рабочих спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, водой, мылом, по проведению инструктажей по технике безопасности и производственной санитарии, по исполнению других обязанностей работодателя. Важным участком такой работы является проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается *служба охраны труда* или вводится

должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Структура и численность работников такой службы определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа управления охраной труда.

В организации с меньшей численностью работников решение о создании такой службы (введении должности специалиста) принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации. А при отсутствии такой службы (специалиста) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Служба охраны труда обычно создается как отдельное структурное подразделение организации с непосредственным подчинением руководителю организации. В ее состав включаются инженеры по охране труда и технике безопасности.

В организации с численностью работников более 10 человек создается **совместный комитет (комиссия) по охране труда**, в который на паритетной основе входят представители работодателя, профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа. Он организует разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок. Представители работников выдвигаются в комитет (комиссию), как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива.

Члены комитета выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в коллективном договоре.

Для проведения работы по охране труда необходимы денежные средства, которые выделяются в установленном законом порядке и могут расходоваться в соответствии с планами мероприятий по охране труда строго по назначению. **Финансирование** охраны труда осуществляется за счет бюджетных ассигнований, а также из фондов охраны труда. Такие фонды создаются на федеральном, территориальном уровнях и на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Организации ежегодно выделяют на охрану труда необходимые средства в объемах, определяемых коллективными договорами или соглашениями. Средства, направляемые в фонд охраны труда, расходуются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий труда.

В организации могут разрабатываться и утверждаться после обсуждения и одобрения трудовыми коллективами комплексные планы

улучшения условий труда, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий. *Конкретный перечень мероприятий по охране труда*, обеспеченных соответствующей проектно-конструкторской технологической документацией, включается в коллективный договор с учетом состояния условий труда, имеющихся денежных средств и материальных ресурсов, а также предложений работников, органов государственного надзора и органов по труду Российской Федерации и ее субъектов.

Выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных в коллективном договоре, осуществляет работодатель при активном участии и под контролем трудового коллектива и профсоюза.

Под руководством Минздравсоцразвития РФ, Роструда и др., совместно с федеральными органами надзора, на производственных объектах должна быть произведена сертификация постоянных рабочих мест на соответствие их требованиям охраны труда.

Статья 219 ТК РФ предусматривает право работника на труд в условиях, отвечающих ***требованиям охраны труда***.

Так, 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;
- 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 за соблюдением 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 произошедшего 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, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Государство *гарантирует* работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В том случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При необеспечении работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

В целях предупреждения и устранения нарушений **государственных нормативных требований охраны труда** государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются *сертифицированные средства индивидуальной защиты*, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются *бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты*. 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, а также лечебно-профилактического питания утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Согласно ст. 223 ТК РФ **обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников** в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и др.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами работодателя либо за его счет.

В ст. 224 ТК РФ **определены дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников**.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: 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 за-

конами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации; проводить другие мероприятия.

Статья 225 ТК РФ рассматривает *обучение и профессиональную подготовку в области охраны труда*.

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 РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Государство обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

В соответствии со ст. 226 ТК РФ *финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда* осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных

предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

В отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также у работодателей могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник *не несет расходов* на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

15.6. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету

Расследование и учет несчастных случаев на производстве необходимы для выявления и устранения причин и условий, способствующих нарушениям правил охраны труда, для обеспечения интересов работника, утратившего трудоспособность в результате трудового увечья.

Непосредственный руководитель работ, узнавший о несчастном случае, обязан немедленно оказать первую помощь пострадавшему; сообщить работодателю или лицу, им уполномоченному, о произошедшем несчастном случае; принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (схемы, фотографии и т.п.).

При групповом (два человека и более), тяжелом (по схеме определения тяжести несчастных случаев на производстве), несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (или уполномоченное им лицо) в течение суток по установленной форме обязан сообщить о произошедшем в соответствующую государственную инспекцию труда, в прокуратуру.

Расследование несчастных случаев *проводится комиссией* в составе не менее трех человек, в которую включаются: специалист по охране труда, представители работодателя, а также профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа. Ее состав утверждается приказом работодателя.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении скрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы пострадавшего (или его доверенного лица, или родственников погибшего) при несогласии с выводами комиссии по расследованию, проведенному без его участия, и при поступлении информации о последствиях несчастного случая самостоятельно или с привлечением

профсоюзной инспекции труда (а при необходимости — органов государственного надзора) проводит расследование несчастного случая на производстве. По результатам расследования он составляет заключение, которое является обязательным для работодателя.

Государственный инспектор по охране труда вправе потребовать от работодателя составления нового акта о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются *органами Федеральной инспекции труда или судом*.

Все акты о несчастных случаях на производстве регистрируются в специальном журнале, а несчастные случаи, оформленные такими актами, включаются в статистический отчет о временной нетрудоспособности и травматизме.

Согласно ст. 227 ТК РФ ***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.

К лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, в частности, относятся:

- 1) работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором;
- 2) студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику;
- 3) лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 4) лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду;
- 5) лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ;
- 6) члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, в результате которых пострадавшими были по-

лучены: телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, *если указанные события произошли*:

- в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо 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 др.);
- при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время;
- при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат также события, указанные в ч. 3 ст. 227 ТК РФ, если они произошли с лицами, привлеченными в установленном порядке к участию в работах по предотвращению катастрофы, аварии или иных чрезвычайных обстоятельств либо в работах по ликвидации их последствий.

В ст. 228 ТК РФ перечисляются *обязанности работодателя при несчастном случае*:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);
- обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет;
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом — также родственников пострадавшего;
- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

- о несчастном случае, произошедшем в организации, — в соответствующую государственную инспекцию труда; прокуратуру по месту происшествия несчастного случая; федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности; орган исполнительной власти субъекта РФ; организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай; территориальные объединения организаций профсоюзов, территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на

объекте, подконтрольных этому органу; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- о несчастном случае, произошедшем у работодателя — физического лица, — в соответствующую государственную инспекцию труда; прокуратуру по месту нахождения работодателя — физического лица; орган исполнительной власти субъекта РФ; территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- о несчастном случае, произошедшем на судне, — работодателю (судовладельцу), а при нахождении в заграничном плавании — также в соответствующее консульство Российской Федерации.

Судовладелец при получении сообщения о несчастном случае, произошедшем на судне, обязан сообщить об этом:

- если несчастный случай произошел на судне морского транспорта, — в соответствующую государственную инспекцию труда; транспортную прокуратуру; федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами морского транспорта; федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов; в территориальные объединения организаций профсоюзов; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- если несчастный случай произошел на судне рыбопромыслового флота, — в соответствующую государственную инспекцию труда; прокуратуру по месту регистрации судна; федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами рыболовства; территориальные объединения организаций профсоюзов; страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган *санитарно-эпидемиологического надзора*.

Статья 229 ТК РФ предусматривает *порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев*.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает *комиссию в составе не менее трех человек*. В нее включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Ее состав утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай на производстве, произошедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, произошедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, произошедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, произошедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель *имеет право на личное участие в расследовании* несчастного случая на производстве, произошедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного слу-

чая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. Если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комиссии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа *санитарно-эпидемиологической службы* Российской Федерации.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также *представитель территориального органа федерального надзора по ядерной и радиационной безопасности*.

При несчастном случае, произошедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального горного и промышленного надзора, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора, — руководитель этого территориального органа.

На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится *комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ*.

В ст. 229 ТК РФ определены *сроки расследования несчастных случаев на производстве*.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией *в течение трех дней*.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией *в течение 15 дней*.

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица *в течение месяца* со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в ст. 229 ТК РФ сроки могут быть продлены председателем комиссии, *но не более чем на 15 дней*.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя, а по возможности и объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

При расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

В целях расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчаст-

ного случая на производстве со смертельным исходом подготавливаются следующие документы:

- приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, а при необходимости фото- и видеоматериалы места происшествия;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

Для работодателя — физического лица перечень представляемых материалов определяется председателем комиссии, проводившей расследование.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный

с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов, и определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждаются Правительством РФ.

По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформляется *акт о несчастном случае на производстве* в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке соответствующего субъекта Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Если несчастный случай на производстве произошел с работником, состоящим в трудовых отношениях с другим работодателем, то акт о несчастном случае на производстве составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с документами и материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются работодателю, с которым пострадавший состоит (состоял) в трудовых отношениях. Третий экземпляр акта, документы и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа данной организации для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. В случае установления факта

грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, определенная комиссией по расследованию несчастного случая на производстве.

Акт о несчастном случае на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем (уполномоченным им представителем) и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Работодатель (уполномоченный им представитель) в трехдневный срок после утверждения акта о несчастном случае на производстве обязан выдать первый экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — родственникам либо доверенному лицу погибшего (по их требованию). Второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае и материалы расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации в качестве страхователя).

По результатам расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве или несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия (в установленных случаях — государственный инспектор по охране труда) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая на производстве.

Акты о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом с документами и материалами расследования, прилагаемыми к соответствующему акту, и копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего председателем комиссии в трехдневный срок после их утверждения *направляются в прокуратуру*, в которую сообщалось о несчастном случае на производстве, а при страховом случае — также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя). Копии указанных документов направляются также в соответствующую *государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального надзора*, произошедшим в подконтрольных им организациях (на объектах).

Копии актов о расследовании групповых несчастных случаев на производстве, тяжелых несчастных случаев на производстве, несчастных случаев на производстве со смертельным исходом вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого по-

страдавшего председателем комиссии направляются в федеральную инспекцию труда и федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

Расследованию подлежат и квалифицируются как **несчастные случаи, не связанные с производством**, с оформлением *акта произвольной формы* следующие события:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;
- несчастный случай, произошедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего, по заключению правоохранительных органов, признаки уголовно наказуемого деяния.

Акт произвольной формы вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет.

По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (уполномоченный им представитель) обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган государственного надзора *информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев*.

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях — в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального надзора, — в эти органы.

Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего, его доверенного лица или родственников погибшего в результате несчастного случая о несогласии их с выводами комиссии по расследованию, а также при поступлении от работодателя (уполномоченного им представителя)

информации о последствиях несчастного случая на производстве по окончании временной нетрудоспособности пострадавшего *проводит расследование* несчастного случая на производстве в соответствии с требованиями главы 36 ТК РФ независимо от срока давности несчастного случая, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости — представителя другого органа государственного надзора.

По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение, а также выдает предписание, которые являются обязательными для исполнения работодателем (уполномоченным им представителем).

Государственный инспектор по охране труда *имеет право* обязать работодателя (уполномоченного им представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (уполномоченного им представителя) или государственного инспектора по охране труда.

Порядок проведения расследования несчастных случаев предусмотрен ст. 229.2 ТК РФ.

Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекциями труда регламентируется ст. 229.3 ТК РФ.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом — лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда (ст. 231 ТК РФ).

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

16.1. Понятие и виды материальной ответственности

Работники обязаны бережно относиться к имуществу организации и принимать меры к предотвращению ущерба. Законодательство о труде предусматривает обязанности работодателя создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

В соответствии со ст. 7 и 8 Конституции РФ охрана труда и здоровья людей, признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности относятся к основам конституционного строя.

Статья 37 Конституции РФ важнейшими правами и свободами человека и гражданина провозглашает право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы.

Эти положения Конституции РФ соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека (ст. 23), утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., ряду других международно-правовых актов в сфере труда, а также Декларации прав и свобод человека и гражданина (ст. 23), принятой Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г.

Применительно к сторонам трудового договора (работнику и работодателю) приведенные конституционные положения получают развитие в актах трудового законодательства. Так, каждый работник имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой; в свою очередь, одной из основных обязанностей работника является бережное отношение к имуществу работодателя.

Если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинен материальный ущерб, то он подлежит возмещению. Случаи и порядок возмещения установлены законодательством.

Возмещение ущерба — обязанность, которая возникает у одной из сторон трудового договора по отношению к другой его стороне. Непосредственно названным договором такая обязанность не предусмотрена, но она является следствием ненадлежащего исполнения сторонами этого договора своих обязанностей в сфере труда.

Таким образом, **материальная ответственность сторон трудового договора** состоит в обязанности одной из его сторон возмещать в соответствии с законодательством материальный ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Вред, причиненный неправомерными действиями, подлежит возмещению лишь в случаях, предусмотренных законом (ст. 1064 ГК РФ). Не подлежит возмещению вред, причиненный в состоянии необходимой обороны, если при этом не были превышены ее пределы (ст. 1066 ГК РФ).

Вред, причиненный в состоянии крайней необходимости, т.е. для устранения опасности, угрожающей самому причинителю вреда или другим лицам, если эта опасность при данных обстоятельствах не могла быть устранена иными средствами, должен быть возмещен лицом, причинившим вред.

Учитывая обстоятельства, при которых был причинен такой вред, суд может возложить обязанность его возмещения на третье лицо, в интересах которого действовал причинивший вред, либо освободить от возмещения вреда полностью или частично как это третье лицо, так и причинившего вред (ст. 1067 ГК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает *два вида материальной ответственности*:

- 1) работника перед работодателем;
- 2) работодателя перед работником.

Признавая юридическое равенство сторон трудового договора, законодательство учитывает, что работодатель:

- экономически всегда сильнее отдельного работника;
- организует процесс труда и несет в связи с этим ответственность за могущие возникнуть неблагоприятные последствия;
- как собственник имущества несет бремя его содержания и риск случайной гибели или случайного повреждения.

С другой стороны, законодательство исходит из того, что главной ценностью человека является его физическая и умственная способность к труду, которую он может реализовать в различных юридических формах, но прежде всего путем заключения трудового договора. Сказанное предопределяет различия двух видов ответственности.

Материальная ответственность работника является *самостоятельным видом ответственности по трудовому праву* и наступает независимо от привлечения его за причиненный им ущерб к дисциплинар-

ной, административной или уголовной ответственности (ст. 248 ТК РФ). Она не исключает возможности применения к работнику других мер материального воздействия. Например, штрафа, налагаемого специально уполномоченными на то органами государства.

Материальную ответственность по правилам трудового законодательства необходимо отличать от ответственности отдельных лиц, выполняющих трудовую функцию по правилам гражданского законодательства (например, руководителей федеральных государственных предприятий, директора, генерального директора акционерного общества).

Материальную ответственность по трудовому праву не следует смешивать с гражданско-правовой ответственностью членов сельскохозяйственного кооператива, которая возлагается на этих членов в тех случаях, когда они в том же кооперативе выполняют определенную трудовую функцию на основании заключенного с ними трудового договора (контракта).

Наличие у работника акций организации, где он работает, не превращает его в собственника этой организации и не означает, что такой работник перестает отвечать за ущерб, причиненный этой организации, по правилам трудового законодательства.

Основание и условия материальной ответственности раскрываются в ст. 233 ТК 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 или иными федеральными законами. При этом каждая из сторон *обязана доказать* размер причиненного ей ущерба.

Трудовое право не допускает взыскания с работника того дохода, который работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями (бездействием) работника. Например, нельзя взыскать с рабочего завода, совершившего прогул, убытки, вызванные простоем станка.

В этом, в частности, проявляется защита трудовым законодательством заработной платы работника. По гражданскому законодательству (ст. 15 ГК РФ) под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

При этом вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также вред, причиненный имуществу юридического лица,

подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим вред (ст. 1064 ГК РФ).

Возмещается лишь действительный ущерб. В связи с этим, например, материальная ответственность за утрату документа наступает только в том случае, если он не может быть восстановлен в необходимые сроки, а его отсутствие наносит работодателю имущественный ущерб. Также нельзя привлекать к материальной ответственности работников за счетные и иные ошибки, допущенные при инвентаризации, проводимой в установленном порядке для проверки фактического наличия ценностей, если только они не повлекли за собой причинения действительного ущерба.

Отсутствует реальный ущерб и в том случае, если, например, за фактически выполненную работу была произведена оплата лицам, работавшим без соответствующего оформления.

Законодательство устанавливает, что работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине. Таким образом, по трудовому законодательству работник *возмещает прямой действительный ущерб при наличии следующих обязательных условий:*

- 1) противоправность поведения работника;
- 2) причинная связь между поведением работника и возникшим ущербом;
- 3) вина работника в причинении ущерба.

Противоправным является такое поведение (действие или бездействие) работника, когда он не исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, постановлениями Правительства, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями администрации. Например, не соблюдает правила обслуживания машин и механизмов, хранения и выдачи материальных ценностей и т.д.

Трудовое законодательство исключает ответственность работника за ущерб, который возник в результате нормального производственно-хозяйственного риска. Такой риск возможен, например, при принятии обоснованных управленческих решений как в сфере производства, так и в сфере обращения ценностей.

Работники несут материальную ответственность лишь за причиненный ими ущерб (ст. 238 ТК РФ). Ответственность наступает только за ущерб, который является объективным последствием действий (бездействия) работника. Для установления такой связи необходимо изучить фактические обстоятельства и выявить причины возникновения ущерба. Так, на рабочего-станочника нельзя возложить материальную ответственность за поломку станка, если установлено, что поломка произошла вследствие брака, допущенного при изготовлении станка.

Работники несут ответственность за ущерб как причиненный непосредственно работодателю, так и возникший у него в результате возмещения вреда, причиненного третьим лицам (*ответственность в порядке регресса*).

Юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей. В данном случае работниками признаются граждане, выполняющие работу на основании трудового договора, а также граждане, выполняющие работу по гражданско-правовому договору, если при этом они действовали или должны были действовать по заданию соответствующего юридического лица или гражданина и под его контролем за безопасным ведением работ (ст. 1068 ГК РФ).

Лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или трудовых обязанностей), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом (ст. 1081 ГК РФ). Однако по правилам трудового законодательства отвечают в порядке регресса только работники, выполнявшие в момент причинения ущерба работу на основании трудового договора.

Материальная ответственность возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. **Виновным** признается противоправное деяние, совершенное умышленно или по неосторожности. Например, присвоить вверенные ему ценности, т.е. обратить их в свою пользу, работник может только умышленно, а недостача, т.е. фактическая нехватка ценностей, может быть результатом как умышленного, так и неосторожного поведения работника. По общему правилу, работодатель *обязан доказать вину работника*.

Согласно ст. 232 ТК РФ сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

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.

16.2. Материальная ответственность работодателей перед работником

Работодатель *обязан возместить работнику не полученный им заработок* во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен 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;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Согласно ст. 235 ТК РФ работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб *в полном объеме*. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ наступает материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в де-

нежной 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.

Эта обязанность работодателя либо предусмотрена специальными актами (при причинении вреда здоровью работника), либо признается судебной практикой.

Нормы законодательства о правах и обязанностях сторон трудового договора могут быть конкретизированы в этом договоре, иных соглашениях, заключаемых его сторонами (например, в договоре о полной материальной ответственности), а также в коллективном договоре и других локальных нормативных актах. Договором может быть установлена обязанность причинителя вреда выплатить потерпевшим компенсацию сверх возмещения вреда. При этом названные соглашения не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством о труде.

Правовые нормы, устанавливающие материальную ответственность работника перед работодателем и последнего перед работником, преследуют цель не только возместить имущественный ущерб, возникший у каждой из сторон трудового договора в результате неисполнения обязанностей другой стороной, но и предотвратить причинение этого ущерба. Тем самым они способствуют точному и неуклонному исполнению названными сторонами своих обязанностей, укреплению законности в сфере трудовых отношений.

Прекращение трудовых отношений после причинения ущерба не освобождает сторону трудового договора от ответственности по трудовому законодательству.

В соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (в ред. от 29 декабря 2006 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утвержденные Постановлением Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. Названный Закон вступил в силу одновременно с положениями Федерального закона, устанавливающего страховые тарифы, необходимые для формирования средств на осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Сохраняя определение размера вреда, подлежащего возмещению пострадавшему, и большинство других положений Правил от 24 де-

кабря 1992 г., Закон преследует цель обеспечить реальную защиту лиц, пострадавших от несчастных случаев на производстве или в результате профессиональных заболеваний. В связи с этим соответствующие выплаты пострадавшим производятся не организацией-работодателем, а из средств специально образуемых страховых фондов. Статус страховщика, обеспечивающего возмещение вреда пострадавшему, придан Фонду социального страхования РФ.

Однако Федеральный закон от 24 июля 1998 г. (ч. 2 ст. 1) не ограничивает права застрахованных на возмещение вреда, осуществляемого в соответствии с законодательством РФ. В связи с этим возмещать работнику вред в части, превышающей обеспечение по страхованию, будет работодатель.

16.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие и виды

Материальная ответственность работника — это его обязанность возместить в установленном порядке и в определенных размерах имущественный ущерб, причиненный по его вине предприятию (организации) в результате ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей. Вопросы материальной ответственности регулируются Трудовым кодексом РФ и рядом других нормативных актов.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается его средним месячным заработком.

Согласно п. 1 ст. 238 ТК 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 лицам.

Работник *несет материальную ответственность* как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, *полностью или частично отказать от его взыскания с виновного работника*.

Трудовое законодательство устанавливает два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную.

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать прямой действительный ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Таковым является часть заработной платы трудящегося. Ущерб, превышающий заранее установленный предел, не может быть взыскан с работника.

Ответственность в пределах среднего месячного заработка работника (ст. 241 ТК РФ) наступает во всех случаях причинения ущерба, кроме тех, когда законодательством предусмотрен иной вид или предел ответственности. Если закон устанавливает привлечение работника к материальной ответственности без указания ее вида или специального предела, то он отвечает в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Такая ответственность наступает за порчу или уничтожение по небрежности имущества работодателя (зданий, сооружений, станков, механизмов, транспортных средств и т.п.), а также материалов, полуфабрикатов, изделий (в том числе при их изготовлении) и инструментов, выданных в пользование работнику.

Статья 242 ТК РФ предусматривает **полную материальную ответственность работника**, которая состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Такая ответственность может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

- возложение в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами на работника материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостача ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, главным бухгалтером.

Рассмотрим каждый из случаев наступления полной материальной ответственности.

1. Причинение при исполнении трудовых обязанностей ущерба, за который полная материальная ответственность установлена специальными законодательными актами. Полная материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к уголовной ответственности, а также заключения с ним специального письменного договора. Так, операторы связи отвечают за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений и недостачу почтовых отправлений в размере их объявленной ценности (ст. 37 Федерального закона от 7 июля 2003 г. № 126 (в ред. от 29 декабря 2006 г., с изм. и доп., вступившими в силу 1 января 2007 г.) «О связи».

В данном случае необходимо проверять, за какой вид ущерба установлена эта ответственность и относится ли работник к категории лиц, упомянутых в соответствующем законодательном акте. Такими актами не являются приказы и инструкции министерств, ведомств и тем более работодателя.

2. Получение работником ценностей под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам. В данном случае полная материальная ответственность также наступает лишь за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности ценностей, т.е. их недостачи или порчи.

До возложения на работника ответственности необходимо проверить, был ли соблюден порядок выдачи ему разовых документов на получение ценностей и ознакомлен ли он с правилами приемки материальных ценностей.

Статья 244 ТК РФ предусматривает заключение *письменных договоров о полной материальной ответственности работников*.

Так, в соответствии с ней письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими 18-летнего возраста и непосредственно обслуживающими или использующими денежные товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также их типовые формы утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

При отсутствии хотя бы одного из этих условий на работника возлагается ответственность лишь в ограниченном размере, если только согласно законодательству он не отвечает за причиненный ущерб в полном размере по иным основаниям. Договор, заключенный с нарушением установленного порядка, признается недействительным и не влечет для работника правовых последствий. Договор предусматривает: конкретизацию обязанностей работодателя и работника по обеспечению сохранности имущества организации, вверенного работнику; полную материальную ответственность работника за необеспечение сохранности имущества и иных ценностей, переданных ему для хранения или других целей.

По общему правилу, с работником, которому непосредственно вверяются денежные и товарные ценности, заключается договор о его индивидуальной ответственности.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, и утверждены постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85.

3. Причинение ущерба недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материальных ценностей, в том числе при

их изготовлении, а также предметов, выданных организацией работнику в пользование. Ответственность по данному основанию дифференцирована в зависимости от случаев причинения ущерба и видов имущества предприятия. К этому имуществу относятся материалы, полуфабрикаты, изделия (продукция); инструменты, измерительные приборы, спецодежда и другие предметы, выданные работнику в пользование.

За порчу или уничтожение этого имущества по небрежности наступает ограниченная материальная ответственность работника в пределах его среднего месячного заработка.

4. Причинение ущерба работником в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения. Такой работник несет полную материальную ответственность за причиненный по его вине любой прямой действительный ущерб. Нетрезвое состояние работника должно быть доказано работодателем.

5. Причинение ущерба преступными действиями работника, установленными приговором суда. Ответственность по данному основанию наступает лишь при условии, что совершение работником такого деяния установлено судом в порядке уголовного судопроизводства.

Материальная ответственность в полном размере ущерба возлагается и в тех случаях, когда лицо было освобождено от уголовной ответственности вследствие истечения срока давности или акта амнистии.

При оправдательном приговоре за отсутствием состава преступления, а равно при прекращении по этим мотивам уголовного дела в стадии предварительного следствия суд, рассматривая вопрос о возмещении ущерба, вправе удовлетворить иск в пределах полного размера причиненного работником ущерба по иным предусмотренным в законе основаниям.

6. Причинение ущерба в результате административного правонарушения, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Как уже было указано, работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка ч. 2 ст. 242 ТК РФ.

Согласно ст. 2.1 КоАП РФ административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

7. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами. Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Трудовым кодексом предусмотрено основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы (ч. 2 ст. 358 ТК РФ).

8. Причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей. Работник может причинить ущерб как в рабочее время, так и в свободное от работы время, например, при использовании автомашины работодателя в личных целях без его разрешения. Однако должно быть доказано, что работник не исполнял свои трудовые обязанности и его поведение противоречило интересам работодателя.

При самовольном использовании работником в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.) работодателя ущерб причиняется не при исполнении трудовых обязанностей, и в связи с этим он подлежит возмещению в полном объеме по правилам гражданского законодательства (ст. 15 ГК РФ), включая и неполученные доходы от использования технических средств.

Таким образом, законодательство устанавливает полную материальную ответственность работника:

- за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности вверенных ему ценностей (п. 2 ст. 243 ТК РФ);
- за некоторые случаи причинения ущерба при исполнении трудовых обязанностей (п. 1 и 3 ст. 243 ТК РФ);
- за любой ущерб в отдельных случаях его причинения (п. 4, 5, 6, 8 ст. 243 ТК РФ).

Согласно п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ (в ред. от 25 октября 2006 г.) «О наркотических средствах и психотропных веществах» 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.

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, может вводиться **коллективная (бригадная) материальная ответственность** (ст. 245 ТК РФ).

Статьей 244 ТК РФ предусмотрено заключение *письменных договоров о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности*, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества. Такие договоры могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). По нему 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.

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.

В ст. 246 ТК РФ определяется **размер ущерба**, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также

в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель *обязан провести проверку* для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в установленном порядке.

Статья 248 ТК РФ определяет *порядок взыскания ущерба*.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание осуществляется в судебном порядке.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. При увольнении работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Работник *обязан возместить затраты*, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

Судебный порядок возмещения ущерба применяется, если сумма ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок либо если работодатель пропустил указанный двухнедельный срок для издания приказа (распоряжения) о взыскании с работника суммы, не превышающей его среднего месячного заработка. Ущерб, причиненный по вине руководителей государственных и муниципальных организаций и их заместителей, возмещается ими по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа с соблюдением указанных правил. Взыскание с названных лиц материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

Для обращения работодателя в суд установлен годичный срок со дня обнаружения ущерба (ст. 392 ТК РФ). Тот же срок установлен и для обращения в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора. При пропуске по уважительным причинам установленного срока суд может его восстановить.

Днем обнаружения ущерба следует считать день, когда вышестоящему в порядке подчиненности органу стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Если ущерб выявлен в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии, т.е. проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, то днем его обнаружения считается дата подписания соответствующего акта или заключения.

Подлежит также удовлетворению требование работника о возврате излишне выплаченной в возмещение ущерба суммы, если он добровольно возместил ущерб в большем размере, чем это предусмотрено законом.

В соответствии со ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств *снизить размер ущерба*, подлежащий взысканию с работника. Однако это недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Смягчающими ответственность за причиненный ущерб являются обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда.

Вместе с тем учитывается, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

Возможность уменьшения размера суммы, подлежащей взысканию в возмещение ущерба с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, относится ко всем видам материальной ответственности.

Если ущерб причинен по вине нескольких работников, размер возмещения за него определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности (ч. 4 ст. 245 ТК РФ).

Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты организации сумм третьему лицу, и с этого же времени исчисляется срок для предъявления регрессного иска. Течение сроков для обращения в суд начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало (ст. 14 ТК РФ).

При предъявлении регрессного требования к работнику ответственность последнего, по общему правилу, ограничена его средним месячным заработком.

Если законом предусмотрена полная материальная ответственность работника за причиненный им ущерб, то регрессные иски могут предъявляться к нему вплоть до полного погашения ущерба. Вопрос об их удовлетворении разрешается судом с учетом конкретных обстоятельств и материального положения ответчика.

Если же вопреки закону произведено удержание из заработной платы работника без его письменного согласия или без судебного решения, то орган по рассмотрению трудовых споров обязан принять по заявлению работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

17.1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ).

В ст. 252 ТК РФ перечисляются основания и порядок установления особенностей регулирования труда.

Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в предусмотренных им случаях и порядке.

Существуют виды работ, на которых *ограничивается* применение труда женщин:

- тяжелые работы и работы с вредными и (или) опасными условиями труда,
- подземные работы, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (п. 2 ст. 253 ТК РФ).

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для

женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждают в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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.

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.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 255 ТК РФ устанавливает процедуру предоставления отпуска по беременности и родам. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней (в случае многоплодной беременности — 84) до родов и 70 календарных дней после родов (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110), с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

По заявлению женщины ей предоставляется *отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет*. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральным законом.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня их рождения, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней (ч. 1 ст. 257 ТК РФ).

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 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.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Статья 259 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259, предоставляются также 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.

В соответствии со ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Согласно ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами *не допускается*, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя *не допускается* (за исключением увольнения по п. 1, 5—8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются *четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц*, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению *один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы*.

Статья 263 ТК РФ устанавливает дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться *ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы* в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Трудовой кодекс РФ предусмотрел гарантии и льготы *лицам, воспитывающим детей без матери*. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

17.2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет

Существуют виды работ, на которых *запрещается* применение труда лиц в возрасте до 18 лет:

- работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы;
- работы, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами);
- работы по переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей

утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 266 ТК РФ).

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру, которые осуществляются за счет средств работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 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, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статьей 270 ТК РФ определены нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет. Они устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться *пониженные нормы выработки*.

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом *сокращенной продолжительности работы*. Работодатель может за счет собственных средств

производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается *по установленным сдельным расценкам*. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится *пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки*. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

17.3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации

Руководитель организации — физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом, 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.

Положения главы 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением следующих случаев:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;
- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Статья 274 ТК РФ определила *правовые основы регулирования труда руководителя организации*. Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются Трудовым кодексом, 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 организации, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Законами, иными нормативными правовыми актами или учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др.).

Особенностью заключенного с руководителем трудового договора является то, что орган исполнительной власти *не имеет права* вмешиваться во властные полномочия руководителя по управлению трудом и имуществом предприятия, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. При заключении трудового договора могут быть предусмотрены дополнительные льготы и преимущества руководителю, предоставляемые за счет доходов руководимого им предприятия.

Руководитель организации *может занимать оплачиваемые должности в других организациях* только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Он не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

Руководитель организации несет *полную материальную ответственность* за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

Статьей 278 ТК РФ установлены дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

- в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

- в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора; решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством РФ;
- по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Согласно ст. 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ декса при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Руководитель организации *имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор*, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.

Федеральными законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные для руководителя организации в главе 43 ТК РФ.

Федеральными законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

17.4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Совместительство — это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Оно предполагает заключение *двух трудовых договоров*: по основной и совмещаемой работе. Совместительство обычно практикуется в случаях, когда нет возможности принять на свободную должность (рабочее место) работника соответствующей квалификации, не занятого на другой работе, и если на работе по совместительству не требуется нагрузка в течение полного рабочего дня (смены).

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Совместительство может быть двух видов: *по месту его основной работы и у других работодателей*. Рабочее время совместителей ограничивается 4 часами в день или полным рабочим днем в выходной, а также половиной месячной нормы рабочего времени, установленной для определенных работников. Для некоторых категорий работников (младший медперсонал, специалисты культурно-просветительских учреждений клубного типа и др.) разрешено совместительство в пределах полной нормы рабочего времени по соответствующей должности.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 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 и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) помимо особенностей, определенных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Ограничения совместительства касаются и государственных служащих. Они *не вправе*: заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме педагогической, научной и иной творческой деятельности; заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; состоять членами органа управления коммерческой организации, если иное не предусмотрено федеральным законом или если в порядке, установленном федеральным законом и законами субъектов РФ, им не поручено участвовать в управлении этой организацией; быть поверенными или представителями по делам третьих лиц в государственном органе, в котором состоят на государственной службе либо который непосредственно подчинен или непосредственно подконтролен ему (ст. 11 Основ государственной службы РФ).

Статья 283 ТК РФ определяет **документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству**.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника

предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда — справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Согласно ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, **ежегодные оплачиваемые отпуска** предоставляются *одновременно* с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Статья 288 ТК РФ предусматривает *дополнительные основания прекращения трудового договора* с лицами, работающими по совместительству. Как уже указывалось, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

17.5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

Основной особенностью является то, что при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам **не устанавливается испытание**.

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, причем работа в эти дни компенсируется **в денежной форме не менее чем в двойном размере**. Им **предоставляются оплачиваемые отпуска** или **выплачивается компенсация при увольнении** из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Статья 292 ТК РФ предусматривает расторжение трудового договора. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, **выходное пособие при увольнении не выплачивается**, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

17.6. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев (ст. 293 ТК РФ).

Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных отдельных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать двух недель.

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются *оплачиваемые отпуска* из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

Статья 296 ТК РФ предусматривает ***расторжение трудового договора*** с работниками, занятыми на сезонных работах.

Работник, занятый на сезонных работах, *обязан в письменной форме предупредить работодателя* о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня.

Работодатель *обязан предупредить работника*, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись не менее чем за 7 календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в *размере двухнедельного среднего заработка*.

17.7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

Вахтовый метод — это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания (ст. 297 ТК РФ). Он 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.

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.

Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

К работам, выполняемым вахтовым методом, *не могут привлекаться* работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

Вахтой считается общий период, включающий в себя время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев.

Учет рабочего времени при работе вахтовым методом регламентируется в ст. 300 ТК РФ.

При вахтовом методе работы устанавливается *суммированный учет рабочего времени* за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 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, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период.

В соответствии со ст. 301 ТК РФ 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 ТК 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.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих

дней с последующим предоставлением дополнительных дней междудесятидневного отдыха.

Статья 302 ТК РФ определяет *гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом*. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов:

- устанавливается *районный коэффициент* и выплачиваются *процентные надбавки* к заработной плате в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- предоставляется *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск* в порядке и на условиях, которые предусмотрены для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера, — 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16.

В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, часть оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка).

17.8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц

При *заключении трудового договора* с работодателем — физическим лицом работник обязуется выполнять *не запрещенную Трудовым кодексом РФ и иным федеральным законом работу*, определенную этим

договором (ст. 303 ТК РФ). В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

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.

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем — физическим лицом может заключаться как на **неопределенный**, так и на **определенный срок**.

Статья 305 ТК РФ определяет **режимы труда и отдыха**. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем — физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные Трудовым кодексом.

В соответствии со ст. 306 ТК РФ об *изменении существенных условий*, предусмотренных трудовым договором, работодатель — физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

В ст. 307 ТК РФ определен порядок **прекращения трудового договора**. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя — физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор.

В случае смерти работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с ч. 3 ст. 307 ТК РФ, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем — физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в *судебном порядке*.

В соответствии со ст. 309 ТК РФ документом, подтверждающим время работы у работодателя — физического лица, является письменный трудовой договор. Работодатель — физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

17.9. Особенности регулирования труда надомников

Работодатель в необходимых случаях может заключить трудовой договор с лицами, предпочитающими по каким-либо причинам работать на дому.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет (ст. 310 ТК РФ).

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается **компенсация** за их износ. Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся работодателем в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомнику, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

Трудовое законодательство предусматривает преимущественное право на заключение трудового договора в качестве надомника:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет;
- инвалидам и пенсионерам по возрасту;

- лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию;
- лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в домашних условиях;
- лицам, осуществляющим уход за инвалидами и длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе лиц, занятых на работе с сезонным характером производства (в межсезонный период);
- лицам, обучающимся в очных учебных заведениях.

Заключение трудовых договоров с надомниками допускается только тогда, когда они имеют необходимые жилищно-бытовые условия, соответствующие требованиям санитарного и пожарного надзора.

На надомников распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными Трудовым кодексом РФ.

В ст. 311 ТК РФ раскрываются *условия, при которых допускается надомный труд*: работы, поручаемые надомникам, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Согласно ст. 312 ТК РФ расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

17.10. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Государственные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Трудовым кодексом РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 313 ТК РФ). Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами исходя из финансовых возможностей соответствующих субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей.

В ст. 314 ТК РФ указан *трудовой стаж*, необходимый для получения гарантий и компенсаций. Порядок исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, устанавливается Правительством РФ в соответствии с федеральным законом.

Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Так, согласно ст. 316 ТК РФ размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством РФ.

Вопрос, касающийся размеров районных коэффициентов к заработной плате работников непроизводственных отраслей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, регламентирует Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 9 июня 2003 г. № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ от 19 мая 2003 г. № 670-9, ПФ РФ от 9 июня 2003 г. № 25-23/5995.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, выплачивается *процентная надбавка* к заработной плате за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются федеральным законом.

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, *сохраняется средняя заработная плата* с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Согласно ст. 319 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется *дополнительный выходной день* без сохранения заработной платы.

Статья 320 ТК РФ определяет возможность применения *сокращенной рабочей недели*. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Как уже указывалось, кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам,

работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются *дополнительные оплачиваемые отпуска* продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

Суммарная продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шесть месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Статья 323 ТК РФ определяет *гарантии медицинского обслуживания*. Для лиц, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором может предусматриваться оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

Согласно ст. 324 заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

Статья 325 ТК РФ устанавливает *компенсацию расходов* на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 325 ТК РФ, предоставляются работнику только по основному месту работы.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие *гарантии и компенсации*:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим рас-

ходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 326 ТК РФ, предоставляются работнику только по основному месту работы.

Гарантии и компенсации в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и т.п. устанавливаются законами и иными нормативными правовыми актами лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. 11. Особенности регулирования труда работников транспорта

Согласно ст. 328 ТК РФ работники, принимаемые на работу, *непосредственно связанную с движением транспортных средств*, должны пройти *профессиональный отбор и профессиональную подготовку* в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области транспорта.

Статьей 329 ТК РФ работникам, *труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами* или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. Перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, утверждается Правительством РФ

с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными ТК РФ.

Согласно ст. 330 ТК РФ *дисциплина работников*, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется Трудовым кодексом РФ и положениями (уставами) о дисциплине, установленными федеральными законами.

17.12. Особенности регулирования труда педагогических работников

К *педагогической деятельности* допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством РФ (ст. 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Статья 332 ТК РФ определяет *срок трудового договора* с работниками учреждений высшего профессионального образования. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предше-

стует *конкурсный отбор*. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются *выборными*. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет.

В ст. 333 ТК РФ *продолжительность рабочего времени педагогических работников* устанавливается сокращенной — не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательном учреждении соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством РФ.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется *ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск*, продолжительность которого определяется Правительством РФ.

Статья 335 ТК РФ определяет длительный отпуск педагогических работников. Как указывалось ранее, педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет не-

прерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Согласно ст. 336 ТК РФ для педагогических работников предусмотрены *дополнительные основания прекращения трудового договора*. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения являются:

1) повторное в течение 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 ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста 65 лет.

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (ч. 7 ст. 332 ТК РФ).

17.13. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей

В соответствии со ст. 337 ТК РФ направление работников на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей производится *специально уполномоченными* федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

С работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей, заключается *трудовой договор на срок до трех лет*. По окончании указанного срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок.

При направлении на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, занимающего должность в соответствующем федеральном органе исполнительной власти или государственном учреждении Российской Федерации, в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника — другая работа (должность).

В соответствии со ст. 339 ТК РФ *условия труда и отдыха* работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным ТК РФ.

Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей, устанавливаются Правительством РФ с учетом климатических и иных условий в стране пребывания.

Статья 341 ТК РФ устанавливает основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей. Прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации или заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве Российской Федерации за границей может быть *прекращена досрочно* также в случаях:

- возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;
- несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;
- 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;

- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;
- временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ.

При прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей по одному из предусмотренных оснований, увольнение работников, не состоящих в штате направившего их на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, производится по п. 2 ст. 77 ТК РФ. Увольнение работников, состоящих в штате указанных органов и учреждений, производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

17.14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Статья 342 ТК РФ определила *стороны трудового договора в религиозной организации*.

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном федеральным законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

Права и обязанности сторон трудового договора закрепляются в трудовом договоре с учетом особенностей, определенных *внутренними установлениями религиозной организации*, которые не должны противоречить Конституции РФ, ТК РФ и иным федеральным законам.

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на *определенный срок*.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную Трудовым кодексом и иным федеральным законом работу, определенную этим договором.

В трудовой договор в соответствии с ТК РФ и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом

работника в письменной форме не менее чем за семь календарных дней (ст. 344 ТК РФ).

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной Трудовым кодексом РФ нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

В соответствии со ст. 346 ТК РФ с работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

Прекращение трудового договора с работником религиозной организации предусмотрено в ст. 347 ТК РФ. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, он может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

Согласно ст. 348 ТК РФ индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются *в судебном порядке*.

17.15. Особенности регулирования труда других категорий работников

Статья 349 ТК РФ предусматривает *регулирование труда лиц*, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.

На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, иных организациях Вооруженных Сил РФ и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу, распространяются трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, с особенностями, установленными ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в ч. 1 ст. 349 ТК РФ, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

По ст. 350 ТК РФ регулируется труд *медицинских работников*. Так, для них устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ.

Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и общероссийского объединения работодателей.

Отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска устанавливается Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. № 1588 определен дополнительный оплачиваемый отпуск врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам таких врачей.

В ст. 351 ТК РФ регулируется труд *творческих работников* средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов. На них распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

18.1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников (ст. 352 ТК РФ) являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Надзор за соблюдением трудового законодательства означает проверку законности решения работодателя (уполномоченных им лиц), а контроль — проверку этого решения с точки зрения не только законности, но и целесообразности. Законность есть высшая государственная целесообразность. Однако по мере усиления договорного начала в регулировании трудовых отношений появляется реальная возможность принимать в рамках действующего законодательства наиболее эффективные решения. Это влечет за собой повышение ответственности работодателя (уполномоченных им лиц) не только за законность, но и за целесообразность принятых решений.

Анализ законодательства и практики его применения позволяет выявить следующие основные виды надзора и контроля:

- *государственный*, особыми разновидностями которого являются ведомственный и муниципальный;
- *судебный*, где необходимо выделить прежде всего надзор за соблюдением конституционных прав и свобод работника;

- **прокурорский**, занимающий промежуточное положение между государственным и судебным;
- **общественный**.

Каждый из них осуществляется различными организациями, имеющими определенную компетенцию, полномочия и круг поднадзорных (подконтрольных) объектов.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде проводятся в двух основных сферах: *установления условий труда* и *применения установленных условий труда*.

В условиях существенного расширения локального и автономного (индивидуально-договорного) регулирования трудовых отношений возрастает значение надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде при установлении условий труда. Условия договоров о труде (как коллективных, так и индивидуальных), ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными.

Другой сферой надзорно-контрольной деятельности является применение установленных условий труда.

В каждой из названных сфер следует различать предварительный (предупредительный), текущий и последующий надзор и контроль. Цель *предварительного надзора и контроля* состоит в том, чтобы предупредить нарушения законодательства, т.е. не допустить принятия незаконных решений (такие функции выполняет, например, выборный профсоюзный орган). В сфере применения условий труда — рассмотрение тем же органом представлений работодателя. В процессе предварительного надзора и контроля проверяется законность и целесообразность (в рамках законности) решений работодателя.

Последующий надзор и контроль имеет целью выявить допущенные нарушения трудового законодательства и восстановить права работника. Особо следует обратить внимание на выявление скрытых (латентных) нарушений.

Текущий надзор и контроль может быть либо предварительным (если соответствующее решение еще не принято), либо последующим (если это решение уже состоялось).

Статья 353 ТК РФ определяет органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах

промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

К органам государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства относится прежде всего **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).

Федеральная инспекция труда осуществляет надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда. Она взаимодействует с правоохранительными и другими государственными органами, которым предоставлено право надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов Федерации и местного самоуправления, а также объединениями работодателей, профсоюзов и другими государственными и общественными организациями.

Деятельность органов Федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется *на основе принципов* уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами органов Федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 356 ТК РФ определяет основные полномочия органов Федеральной инспекции труда. В соответствии с возложенными на них задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие *основные полномочия*:

- осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением 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;
- анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляют в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- осуществляют надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- обобщают практику применения, анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовят соответствующие предложения по их совершенствованию;
- анализируют состояние и причины производственного травматизма и разрабатывают предложения по его профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;
- принимают 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 способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;
- ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;
- готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляют их Президенту РФ и Правительству РФ;
- имеют иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Государственные инспекции труда находятся в ведении Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) и возглавляются *главными государственными инспекторами труда* по соответствующей территории.

Основные права государственных инспекторов труда закреплены ст. 357 ТК РФ.

Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;
- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполне-

- ния работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
 - запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Обязанности государственных инспекторов труда установлены ст. 358 ТК РФ. Государственные инспекторы труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство Российской Федерации, права и законные интересы работодателей — физических лиц и работодателей — юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную),

ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Порядок инспектирования организаций предусматривается ст. 360 ТК РФ. Порядок проведения проверок должностными лицами и органами Федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил РФ, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и др. подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ только для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведение проверок в назначенное время;
- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 361 ТК РФ определяет *обжалование решений* государственных инспекторов труда. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

В соответствии со ст. 362 ТК РФ *ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*, возлагается на руководителей и иных должностных лиц организаций, виновных в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые несут ответственность в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

Статья 364 ТК РФ закрепляет *ответственность* государственных инспекторов труда. За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность *во взаимодействии* с другими федеральными органами надзора и контроля, органами прокуратуры, федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля, осуществляемой профессиональными союзами (их объединениями), по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной инспекцией труда.

Органы судебной власти. Согласно ст. 125 Конституции РФ *Конституционный Суд РФ* разрешает дела о соответствии Конституции РФ федеральных законов, нормативных актов Президента РФ, Со-

вета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ. По жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан и по запросам судов он проверяет конституционность закона, применяемого или подлежащего применению в конкретном деле. Например, Конституционный Суд РФ 17 мая 1995 г. постановил, что запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли не соответствует ч. 4 ст. 37 и ч. 2, 3 ст. 55 Конституции РФ.

Суды общей юрисдикции (от Верховного Суда РФ до народных судов) прежде всего решают вопрос о законности правоприменительных актов работодателя (приказов о переводах на другую работу, увольнении работников и т.п.) при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Вместе с тем при рассмотрении конкретных дел они оценивают содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применяют Конституцию РФ в качестве акта прямого действия.

Органы прокуратуры. Их компетенция определена Законом РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 4 ноября 2005 г.) принятым в развитие ст. 129 Конституции РФ Государственной Думой 18 октября 1995 г. В соответствии с названным Законом (ст. 1) органы прокуратуры осуществляют *надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина* федеральными министерствами и ведомствами, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций. Органы прокуратуры осуществляют *надзор за законностью решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам*.

Таким образом, органы прокуратуры осуществляют *надзор за соблюдением трудового законодательства*:

- непосредственно администрацией работодателя;
- министерствами и ведомствами, в компетенцию которых входит внутриведомственный контроль;
- муниципальными органами;
- ранее указанными государственными инспекциями;
- судами общей компетенции при рассмотрении конкретных трудовых споров.

При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы. Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения закона, требующих принятия мер прокурором.

Прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе: по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения поднадзорных объектов, иметь доступ к их документам и материалам, проверять исполнение законов, требовать от руководителей и других должностных лиц представления необходимых документов и материалов для проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций, вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов. В целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурор или его заместитель объявляет в письменной форме должностным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае неисполнения требований, изложенных в указанном предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке (ст. 25 Закона РФ «О прокуратуре Российской Федерации»). Прокурор по основаниям, установленным законом, возбуждает уголовное дело или производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иной установленной законом ответственности.

При осуществлении всех указанных видов надзора и контроля соответствующие органы обладают определенными властными полномочиями. Они не вправе вмешиваться в оперативную деятельность подконтрольных и поднадзорных объектов.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется специальным органом, ведающим вопросами горного и промышленного надзора в Российской Федерации, который вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности (ст. 366 ТК РФ).

При исполнении обязанностей по надзору за безопасным ведением работ работники специального органа, ведающего вопросами горного и промышленного надзора, независимы и подчиняются только закону.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, предусмотренный ст. 367 ТК РФ, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами энергетического надзора в Российской Федерации.

При проведении указанных в ч. 1 названной статьи мероприятий работники специального органа, ведающего вопросами энергетического надзора, независимы и подчиняются только закону.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил, установленный ст. 368 ТК РФ, осуществляется специальным органом, ведающим вопросами санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации.

Работники специального органа, ведающего вопросами санитарно-эпидемиологического надзора, при осуществлении надзора за соблюдением организациями перечисленных в ч. 1 ст. 368 норм и правил независимы и подчиняются только закону.

Государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности осуществляется специальным органом, ведающим вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью в Российской Федерации (ст. 369 ТК РФ).

Лица, осуществляющие надзор за ядерной и радиационной безопасностью, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях.

Работники специального органа, ведающего вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью, при осуществлении надзора за ядерной и радиационной безопасностью независимы и подчиняются только закону.

Решения должностных лиц органов государственного надзора и контроля, принятые в пределах предоставленных им полномочий, являются для поднадзорных (подконтрольных) объектов обязательными.

Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда в отношении подчиненных им организаций, т.е. государственных унитарных предприятий (в том числе казенных заводов).

Органы местного самоуправления контролируют соблюдение трудового законодательства на муниципальных унитарных предприятиях. К ним относятся выборные органы, образуемые в соответствии с Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003 г., зако-

нами субъектов РФ, уставами муниципальных образований, а также другие органы, образуемые в соответствии с названными уставами.

Особая роль в системе рассматриваемых органов принадлежит *Уполномоченному по правам человека*. Это должностное лицо, призванное осуществлять контроль за соблюдением прав и свобод человека (в том числе в сфере труда). Назначается на должность и освобождается от должности Государственной Думой (ч. 1 ст. 103 Конституции РФ). Правовое положение Уполномоченного определяется Федеральным конституционным законом от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации».

18.2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащита

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями соответствующего выборного профсоюзного органа организации.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 9 мая 2005 г.) «предусматривает право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды.

Профсоюзы имеют право на осуществление *профсоюзного контроля* за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование.

Основы законодательства об охране труда также предусматривают, что общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профессиональные союзы в лице их соответствующих органов и иные уполномоченные работниками представительные органы, которые могут создавать в этих целях собственные инспекции (ст. 25 Закона о профсоюзах).

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов или трудового коллектива действуют в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 8 апреля 1994 г. Они входят, как правило, в состав комитета (комиссии) по охране труда предприятия.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченных, обеспечивать их правилами, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации. Уполномоченным для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

Все выборные профсоюзные органы и их инспекции вправе обращаться в соответствующие государственные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление *контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства*, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на

территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в 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, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов *имеют право*:

- осуществлять контроль за соблюдением 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 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 законов 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 производственных объектов и 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 РФ;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Согласно ст. 371 ТК РФ работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

В ст. 372 ТК РФ представлен следующий *порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов*.

Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями,

перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

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.

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.

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 ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

В ст. 373 ТК РФ приводится *порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.*

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК 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.

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. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

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. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 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 10 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.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

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).

Статья 374 ТК РФ предусматривает *гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы.*

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, — также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 375 ТК РФ определяет *гарантии освобожденным профсоюзным работникам*.

Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая равноценная работа (должность) в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации ее правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган данной организации, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж.

Работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в выборный орган первичной профсоюзной организации, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации в соответствии с коллективным договором.

Статья 376 ТК РФ закрепляет *гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа*.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Статья 378 ТК РФ устанавливает *ответственность за нарушение прав профессиональных союзов*.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность согласно Трудовому кодексу и иным федеральным законам.

Формы самозащиты представлены в ст. 379 ТК РФ, которая гласит, что в целях самозащиты трудовых прав работник 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 федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

В соответствии со ст. 380 ТК РФ работодатель, представители работодателя *не имеют права препятствовать* работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

19.1. Общие вопросы разрешения трудовых споров

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда работников, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть **трудо-вой спор**, хотя правонарушения нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным.

Для разрешения трудовых споров законом установлен соответствующий порядок, т.е. определены формы (процедура) и сроки подачи заявлений (исков), их рассмотрения, принятия по ним решений и их исполнения.

Под **условиями труда** понимается совокупность социально-правовых, производственных факторов, в которых работник осуществляет свою деятельность. Под **социально-правовыми факторами** понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением сторон. Под **производственными факторами** понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами.

В разрешении разногласий между работником (работниками) и работодателем (администрацией) следует различать *две стадии*:

- 1) непосредственные переговоры сторон (с участием или без участия профсоюза) в связи с возникшими разногласиями;
- 2) трудовой спор, разрешаемый в установленном законом порядке.

Условия (обстоятельства) трудовых споров могут быть производственного и правового характера. Они связаны с организацией

производства или с организацией правотворчества — принятием норм права. Поэтому по отношению к спорящей стороне они объективно существуют в нашей жизни.

Причинами возникновения трудовых споров являются те юридические факты, которые непосредственно вызвали разногласия между работником (работниками) и работодателем (администрацией). Даже общие для трудовых споров причины носят конкретный характер в конкретном правоотношении по разрешению трудового спора. Это нарушения тех или иных прав работника или его обязанностей перед предприятием (например, при его материальной ответственности за причиненный ущерб).

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Нередко трудовые споры возникают в результате сочетания нескольких условий (причин). Одни из них носят экономический характер, другие — социальный, третьи — юридический.

К *условиям экономического характера* относятся, в частности, финансовые трудности организаций, препятствующие полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению полагающихся работникам гарантий и льгот, отсутствие или недостаточность средств на охрану труда. Причины трудовых споров экономического характера порождают серьезные социальные последствия. Высвобождаемые работники, отстаивая свое право на работу (рабочее место), нередко обращаются за разрешением трудового спора и защитой своих прав в судебные органы.

К *условиям социального характера* относится, например, растущий разрыв в уровне доходов низко- и высокооплачиваемых работников.

К *условиям юридического характера* относятся: сложность, противоречивость, а также недостаточная доступность трудового законодательства для работодателей и особенно для работников (в результате работники слабо знают свои трудовые права и обязанности работодателей, способы защиты своих прав); нежелание соблюдать трудовое законодательство многими руководителями организаций, должностными лицами администрации; слабая подготовленность профсоюзных лидеров, профсоюзных активистов к защите работников на основе трудового законодательства.

В трудовом законодательстве за последние годы произошли следующие существенные изменения:

- сужение сферы централизованного общеобязательного регулирования трудовых отношений и расширение локального регулирования, а также установления условий труда с помощью индивидуальных трудовых договоров (контрактов);

- отнесение Конституцией РФ (п. «к» ч. 1 ст. 72) трудового законодательства к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов и как следствие — возможность регулирования трудовых отношений с помощью законов, других нормативных правовых актов, принимаемых полномочными на то органами как Российской Федерации, так и ее субъектов;
- вынужденное (во избежание пробелов в правовом регулировании трудовых отношений) сочетание российского законодательства с сохраняющим юридическое значение законодательством бывшего СССР (если оно не противоречит российскому законодательству и по решенным им вопросам отсутствует законодательство РФ);
- включение в систему трудового законодательства РФ международных правовых норм и актов (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ).

Создание государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (единой централизованной системы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда) привело к изъятию из компетенции инспекции труда, находящейся в ведении профсоюзов, государственно-властных полномочий (выдачи обязательных к исполнению предписаний, наложения штрафов).

Для устранения причин трудовых споров должны использоваться средства и способы, воздействующие на каждую из них и комплексно. Действенным инструментом защиты трудовых прав работников является установленный законом порядок разрешения трудовых споров.

Трудовые споры подразделяются на виды по двум основаниям (признакам).

По субъектам (сторонам спора) они подразделяются на **индивидуальные** и **коллективные**. В индивидуальных трудовых спорах участвуют: с одной стороны — работник, с другой — работодатель. В коллективных трудовых спорах участвуют: с одной стороны — группа работников, работники организации (организаций), с другой — работодатель одной или нескольких организаций.

По содержанию трудовые споры классифицируются следующим образом: **споры об установлении условий труда** и **споры о применении установленных условий труда**. Под установлением условий труда понимается их определение с помощью законов, иных нормативных правовых актов (в том числе соглашений, коллективных договоров, других локальных актов). Установленные таким образом условия труда носят общий характер и распространяются на всех или на определенные категории работников (например, установленные

законом размеры минимальной заработной платы и минимального ежегодного отпуска). Индивидуальные условия труда определяются (устанавливаются) трудовым договором (контрактом) работника с работодателем.

Применение установленных условий труда — это использование общих условий в индивидуальных трудовых отношениях на основании приказа (распоряжения) работодателя. Использование общих условий труда для регулирования индивидуальных трудовых отношений в ином порядке — по соглашению сторон трудового соглашения — следует понимать не как применение условий труда, а как установление индивидуальных условий труда на основе законов, иных правовых актов.

Споры о применении установленных условий труда (норм трудового законодательства) носят *исковой характер*, поскольку это споры о восстановлении нарушенного права или законного интереса, рассматриваемые на основании соответствующего заявления (иска) юрисдикционными органами.

Споры об установлении условий труда — споры *неискового характера*, так как здесь речь идет не о восстановлении нарушенного права (законного интереса), а об установлении нового права.

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры закреплено в Конституции РФ (ч. 4 ст. 37).

Право на трудовые споры реализуется субъектом (индивидуальным или коллективным) в порядке, установленном для их разрешения. Для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров установлен различный порядок. Общее право граждан на защиту своих прав предусмотрено ст. 45 и 46 Конституции РФ. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Статья 46 Конституции каждому гарантирует судебную защиту его прав и свобод.

Трудовое законодательство обеспечивает защиту прав работников и работодателей (их представителей) с помощью как суда, так и особых (досудебных) органов, создаваемых исключительно с целью разрешения трудовых споров.

Принципы рассмотрения трудовых споров — это положения, лежащие в основе установления и применения процедуры их разрешения.

Принцип обеспечения защиты трудовых прав работников означает право и обязанность уполномоченных на разрешение трудовых споров органов (юрисдикционных органов) на основе закона прекратить нарушение этих прав, восстановить их. Например, при отказе работодателя выплатить полагающуюся работнику заработную плату —

обязать его это сделать, при незаконном увольнении — восстановить работника на работе.

Принцип равенства сторон перед законом означает, что и работник (работники), и работодатель в равной мере обязаны соблюдать трудовое законодательство, подчиняться ему и воле юрисдикционного органа при разрешении трудовых споров. Решение юрисдикционного органа обязательно для сторон спора.

Принцип демократизма (участия представителей работников) при разрешении трудовых споров выражается в следующем: органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организациях (КТС) формируются трудовым коллективом из его состава; профсоюзы как представители работников участвуют на их стороне в процессе разрешения трудовых споров; в органах по рассмотрению коллективных споров (примирительные комиссии, трудовой арбитраж) участвуют представители работника, организации (трудоового коллектива) или профсоюза. В соответствии с ГПК РФ представители профсоюзов могут выступать в суде в защиту интересов работников. Они могут представлять интересы работников в трудовом арбитраже, а также в органах, вышестоящих по отношению к организации, с которой работник состоит или состоял в трудовых отношениях.

Доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров обеспечивается созданием таких органов непосредственно в организациях (например, КТС, примирительных комиссий), близостью расположения судов к месту работы и жительства обращающегося туда работника.

Принцип обеспечения законности при разрешении трудовых споров выражается в использовании юрисдикционными органами законов, иных нормативных правовых актов и вынесении только на их основе решений по спорам. Руководствоваться соображениями целесообразности (нецелесообразности), иными соображениями и мотивами, кроме нормативной правовой основы, юрисдикционные органы не вправе.

Принцип обеспечения гласности означает открытость заседаний всех рассматривающих трудовые споры органов, возможность присутствия на них всех желающих. Так называемые закрытые заседания возможны, только если при разрешении трудового спора возникает вопрос о сохранении государственной или коммерческой тайны.

Принцип обеспечения объективности и полноты исследуемых материалов и доказательств требует от юрисдикционных органов рассматривать дело исключительно на основе всестороннего рассмотрения и в полном объеме всех имеющихся материалов и доказательств, соотносить их только с законодательством, не допускать субъективного подхода к делу и его сторонам.

Принцип бесплатности прямо закреплён в законе. При подаче заявлений в органы, рассматривающие трудовые споры непосредственно в организациях, в другие органы по индивидуальным и коллективным трудовым спорам закон не предусматривает какой-либо оплаты их услуг. При обращении с исковым заявлением в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (ст. 393 ТК РФ). Члены профсоюза не платят за услуги, оказываемые профсоюзами при защите их трудовых прав и интересов в процессе разрешения трудовых споров. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут получить от них помощь на условиях, определяемых по договоренности.

Принцип быстроты рассмотрения требует от органов, разрешающих трудовые споры, соблюдения тех сжатых сроков, которые предусмотрены законодательством для совершения всех действий, связанных с рассмотрением таких дел (как правило, трудовой спор должен быть рассмотрен в течение 10 дней). Законом установлены и сроки обращения (подачи заявления) в юрисдикционные органы. Пропуск сроков подачи заявлений по трудовым спорам не лишает работников права искать защиты в юрисдикционных органах. Они могут быть восстановлены этими органами (ст. 386, 389—392 ТК РФ).

Принцип обеспечения реального исполнения решений по трудовым спорам осуществляется с помощью закреплённого в законе специального механизма принудительного воздействия на работодателя, если он добровольно не выполняет решение по трудовому спору, а также привлечения виновных в том руководителей, должностных лиц к ответственности. Принудительное исполнение решений юрисдикционных органов обеспечивается выдачей ими особых удостоверений и приведением их в исполнение с помощью судебных исполнителей.

Трудовые споры рассматривают специально на то уполномоченные органы и суды общей юрисдикции — мировые судьи, районные и вышестоящие суды.

Компетенция — это совокупность полномочий (прав и обязанностей) органа в определенной сфере деятельности. Полномочия органа одновременно являются его обязанностями. В частности, рассмотрение трудового спора есть право и одновременно обязанность соответствующих органов, если к ним обратились с надлежащим заявлением. Органы по рассмотрению трудовых споров не вправе отказать в приеме заявления или в рассмотрении спора.

Подведомственность — это определенная компетенция определенных органов по рассмотрению тех или иных видов трудовых споров. Подведомственность определяется видом трудового спора по субъектам (индивидуальный или коллективный) и по содержа-

нию (по установлению условий труда или по их применению). Каждый из органов рассматривает споры, ему подведомственные.

Органами по рассмотрению трудовых споров являются:

- 1) индивидуальных споров по применению установленных условий труда — КТС в организациях и суды;
- 2) по рассмотрению трудовых споров об установлении или изменении индивидуальных условий труда — работодатель и соответствующий профсоюзный орган в пределах предоставленных им прав;
- 3) индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников по определенным вопросам — вышестоящие по отношению к ним органы (особый порядок) и суды (ст. 46 Конституции РФ);
- 4) коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или применения существующих условий труда и быта, заключения, изменения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений — примирительные комиссии и трудовые арбитражи.

19.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок их рассмотрения комиссиями регулируется ст. 383 ТК РФ и иными федеральными законами, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.

Каждый орган, рассматривающий трудовой спор, отличается своей компетенцией (правомочием) в рассмотрении споров, порядком подачи заявлений, сроками обращения и рассмотрения, процессом рассмотрения и порядком вынесения решения по спору, а также порядком исполнения решений.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, суде и вышестоящем органе различен. Он урегулирован в ТК РФ (ст. 381—397 главы 60 ТК РФ). Разъяснения по применению законодательства об индивидуальных трудовых спорах даны в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 декабря 2006 г. № 63).

Сторонами индивидуального трудового спора являются: лицо, работающее по трудовому договору (работник), и работодатель организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, как орган, применяющий законодательство о труде, выполняющий обязательства перед работником по коллективному и трудовому договору.

В КТС и суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры вне зависимости от того, является ли работник штатным или нештатным, временным, совместителем, вне зависимости от членства в профсоюзе. Лицо, уже не работающее в организации, может обратиться за разрешением трудового спора, если он возник из прежних его отношений с организацией (в пределах установленного срока). Такое право принадлежит также лицам, еще не работающим, но которые должны быть приняты на работу, например работникам, приглашенным на работу в порядке перевода из другой организации, студентам вузов и техникумов, учащимся школ и производственно-технических училищ, проходящим производственную практику в организации и зачисленным по трудовому договору на рабочие места.

Предметом индивидуального трудового спора являются требования о восстановлении права или законного интереса работника, нарушенные, по его мнению, работодателем при применении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, т.е. при неисполнении или ненадлежащем исполнении названных актов. Это невыплата (задержка выплаты) заработной платы, выплата заработной платы не в полном размере, лишение премий, других поощрительных выплат, льгот и гарантий, нарушение режима работы, непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска или его предоставление в размере меньшем, чем установлено законодательством.

В таких случаях заявление о рассмотрении трудового спора подается работником или в его интересах и от его имени профсоюзным органом (профкомом). Предметом индивидуальных трудовых споров между работодателем и работником может быть требование о выполнении обязанности возмещения материального ущерба организации неправомерным поведением работника. В таких случаях заявление (иск) подается работодателем организации.

В зависимости от предмета индивидуальные трудовые споры различаются по кругу вопросов. По этому признаку выделяются такие *подвиды* индивидуальных трудовых споров:

- по вопросам переводов на другую работу;
- об оплате труда;
- о гарантиях и компенсациях;
- по вопросам рабочего времени;
- по вопросам полагающегося отдыха;
- по вопросам дисциплины труда и дисциплинарных взысканий;
- по вопросам материальной ответственности работника за ущерб, причиненный им организации;
- по вопросам охраны труда;
- по вопросам увольнения.

Органами рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются:

- 1) комиссия по трудовым спорам;
- 2) суды;
- 3) работодатель организации и соответствующий профсоюзный орган.

Распределение компетенции между КТС и судом таково, что защитой индивидуальных прав работников в трудовых отношениях в первую очередь занимается КТС. На суд возложена задача защиты самого права на работу по трудовому договору и рассмотрение других споров после КТС или когда КТС отсутствует.

Работодатель организации и соответствующий профсоюзный орган (профком) рассматривают трудовые споры по вопросам установления новых или изменения существующих индивидуальных условий труда конкретному работнику в пределах своей компетенции.

19.3. Рассмотрение трудовых споров в КТС

Согласно ст. 384 ТК 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. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организа-

циях, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Образование КТС регламентируется ст. 384 ТК РФ.

Комиссия организуется на всех предприятиях, учреждениях, организациях с числом работающих не менее 15 человек. Она избирается в организации на общем собрании (конференции) трудового коллектива. Избранными в состав КТС считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции).

Создание КТС — *право трудового коллектива*. Инициативу в ее создании обычно проявляет профсоюзный комитет. Он, как правило, вносит предложение о создании КТС, готовит собрание (конференцию) коллектива. Кандидатуры в состав КТС выдвигают непосредственно на общем собрании (конференции). Они могут быть предложены любым членом трудового коллектива, профкомом, работодателем. При выдвижении кандидатур и избрании членов комиссии важны деловые качества кандидатов, авторитет в коллективе, знание законодательства. Избирать руководителя организации (подразделений) в ее состав нецелесообразно, поскольку именно он, как правило, применяет законодательство и именно на его действия чаще всего жалуются работники. Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяются также общим собранием (конференцией) трудового коллектива.

Члены КТС избираются на весь срок ее полномочий, временных членов не может быть. При выбытии отдельных членов они заменяются другими в установленном для их избрания порядке. По решению общего собрания (конференции) возможен досрочный отзыв члена КТС, если выявятся его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе комиссии.

По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива организации могут быть созданы КТС в подразделениях. Эти комиссии избираются коллективами подразделений (на собрании) и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации в целом.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение ее деятельности осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

Членам КТС предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной комиссии. Они не могут быть по инициативе работодателя переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия КТС. Увольнение их по инициативе работодателя (независимо от оснований) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается также лишь с согласия КТС.

В ТК РФ предусмотрены *самые общие нормы* относительно КТС. На отдельных предприятиях разрабатываются положения о КТС, в которых закрепляются принципы ее создания и работы, порядок формирования, численный состав, сроки полномочий, компетенция, порядок избрания председателя, заместителей и секретаря, порядок и время работы, круг участников рассмотрения споров (возможность привлечения специалистов и др.), порядок вынесения решения и его обжалования, формы участия профсоюзов в работе КТС и другие вопросы. Положение о комиссии утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива, так как ему принадлежит право создания КТС, избрание ее состава, решение других вопросов, связанных с ее деятельностью.

Создавший КТС трудовой коллектив вправе на общем собрании (конференции) заслушать информацию о ее работе, чтобы иметь представление о характере споров, их причинах, виновных в возникновении споров лицах, степени участия членов КТС в ее работе, результатах разрешения споров. На основе заслушанной информации собрание (конференция) трудового коллектива может оценить работу КТС и каждого ее члена, определить меры, направленные на устранение причин трудовых споров, выразить свое мнение относительно должностных лиц, по чьей вине возникали споры.

Компетенция КТС установлена в ст. 385 ТК РФ:

- комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения;
- индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем;
- в КТС рассматриваются споры о переводах на другую работу, применении иных условий трудового договора, об индивидуальной норме и режиме рабочего времени, о продолжительности и использовании работником полагающегося ему отдыха, в том числе ежегодного оплачиваемого отпуска, наложении дисциплинарных взысканий, об оплате труда, другие споры,

связанные с применением к работнику условий труда, установленных законодательством, соглашением, коллективным договором, иными локальными нормативными правовыми актами, а также с соблюдением условий трудового договора.

В соответствии со ст. 386 ТК 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. Срок, исчисляемый месяцами, истекает в соответствующее число последнего месяца.

Истечение установленного законом срока подачи заявления в КТС не может служить основанием для отказа в приеме заявления и его рассмотрения.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу. Степень уважительности причин пропуска указанного срока оценивается членами КТС по их усмотрению. Вопрос об уважительности или неуважительности причин, по которым срок подачи заявления был пропущен, должен рассматриваться на заседании комиссии. Признав причины пропуска срока уважительными (болезнь, отпуск и т.д.), КТС восстанавливает его и рассматривает дело по существу с вынесением соответствующего решения по спору. Придя к выводу о том, что срок работником пропущен по неуважительной причине, КТС отказывает в удовлетворении его требований по этому основанию.

Заявление работника в КТС подлежит обязательной *регистрации*. Это необходимо для учета прохождения спора в комиссии, сроков его рассмотрения и исполнения.

Обязанности по приему заявлений в КТС и их регистрации в специальном журнале возлагаются приказом работодателя на определенного работника (включением в его трудовые обязанности) или решением КТС на его секретаря.

О времени рассмотрения поступившего заявления КТС заблаговременно в письменной форме извещает заинтересованного работника и работодателя. Заседания комиссии проводятся, как правило, в нерабочее время. Если это по каким-либо причинам невозможно (например, при многосменной работе организации, значительном числе споров), возможно предоставление ее членам, работнику, свидетелям, экспертам, другим участникам рассмотрения споров, работающим в этой организации, свободного от работы времени с сохранением заработной платы на основании коллективного договора.

В ст. 387 ТК РФ установлены **порядок рассмотрения** индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

По требованию КТС работодатель обязан представлять все необходимые расчеты и документы. Предъявляемые КТС требования о предоставлении ей конкретных документов и расчетов, необходимых для рассмотрения трудовых споров, обязательны для исполнения.

Практика действующего законодательства идет по пути признания допустимости отвода членов комиссии по заявлению (ходатайству) работника или представителя работодателя, поданному до начала заседания КТС или в процессе рассмотрения трудового спора.

Заявление об отводе и решение КТС об этом должны быть мотивированными (например, заинтересованность ее члена в определенном решении по трудовому спору, неприязненные отношения с заявителем). Члены КТС, в отношении которых удовлетворено заявление об отводе, заменяются другими, избранными в установленном порядке, для обеспечения кворума.

Порядок принятия решения КТС и его содержание установлены ст. 388 ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя, а в случае,

когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, — наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

КТС принимает решение по трудовому спору большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Член комиссии, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

Для определения правомочности заседания КТС и принятия ею решения по спору в протоколе обязательно фиксируется число избранных членов, число присутствующих на данном заседании и число членов КТС, проголосовавших за принятие решения по спору.

Решение КТС должно быть мотивированным и основанным на законодательстве, иных нормативных правовых актах о труде, коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре (контракте).

Обоснованным должно быть и особое мнение по спору отдельных членов КТС. Мотивировка решения и особого мнения фиксируется в протоколе.

Решение КТС должно быть выражено в категорической, четкой форме. В решениях по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

Закон не предусматривает возможность пересмотра решения комиссии. Если в процессе исполнения между сторонами спора возникают разногласия по поводу его толкования, КТС вправе вынести дополнительное решение, разъясняющее первое.

Протокол заседания подписывается всеми членами КТС, участвовавшими в рассмотрении спора. Если кто-либо из них изложил в нем свое особое мнение, оно должно быть доведено до сведения сторон.

Копии решения КТС вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения. Вручение копий

решения оформляется расписками. Фиксируется точная дата их вручения.

Для сведения трудового коллектива на практике решения КТС вывешиваются на видном месте.

Статья 390 ТК РФ предусматривает *обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд*. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

КТС — первая стадия рассмотрения большинства индивидуальных трудовых споров (кроме споров, отнесенных к исключительной компетенции суда, и споров отдельных категорий работников по отдельным вопросам, рассматриваемых в особом порядке, — вышестоящими органами). Этой стадией и завершается рассмотрение таких споров.

Для передачи индивидуального трудового спора из КТС в суд необходимо наличие одного из двух указанных в законе оснований (обстоятельств) и воля (инициатива) работника или работодателя.

Первое основание — КТС не рассмотрела спор в установленный законом 10-дневный срок, и тогда по истечении этого срока работник вправе перенести спор на рассмотрение суда. Исключением является невозможность рассмотрения спора в КТС из-за неявки работника на ее заседание без уважительных причин. В случае второй неявки работника без уважительных причин КТС вправе снять спор с рассмотрения. В данном случае спор остается без рассмотрения не по вине комиссии.

Второе основание — это обжалование решения КТС. Решение может быть обжаловано заинтересованным работником или работодателем в суд в течение 10-дневного срока со дня вручения им копий решения КТС. Тем самым закон обеспечивает право на судебную защиту, предусмотренное Конституцией РФ.

У суда нет надзорных или контрольных полномочий по отношению к КТС. Поэтому он не вправе отменить, пересмотреть или изменить ее решение, а рассматривает спор по существу по первой судебной инстанции.

Органы прокуратуры, осуществляющие государственный надзор за законностью, обнаружив противоречащее закону решение КТС, вправе обратиться в суд с тем, чтобы спор был принят к рассмотре-

нию. В интересах работника — члена профсоюза с обжалованием решения КТС в суд может обратиться профсоюз, представляющий его интересы.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению *в течение трех дней* по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

В случае утраты (потери) удостоверения работнику выдается дубликат. Вопрос о выдаче дубликата рассматривается на заседании КТС, на котором должны присутствовать работник и представитель работодателя, чтобы убедиться в том, что удостоверение не было предъявлено к исполнению.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

19.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Подведомственность трудовых споров судам

При принятии искового заявления судье необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным дого-

вором, соглашениями, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ), в также подсудно ли дело данному суду.

Решая вопрос *о подсудности дела*, следует иметь в виду, что исходя из содержания п. 6 ч. 1 ст. 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать то, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (ч. 2 ст. 381, ч. 3 ст. 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях. Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, которые подразделяются на две группы (ст. 391 ТК РФ):

- 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;
- по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Таким образом, в первую группу входят те индивидуальные трудовые споры, которые прошли или должны были пройти рассмотрение в КТС, т.е. *первоначально подведомственные КТС*, а во вторую — те, решение которых отнесено законом к непосредственной компетенции суда, т.е. *подведомственные только суду*. КТС, иные органы неправомочны рассматривать их и выносить по ним обязательные к исполнению решения.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- *работника* — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

- *работодателя* — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- 1) об отказе в приеме на работу;
- 2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- 3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Большая часть индивидуальных трудовых споров поступает в суд по инициативе (заявлению, иску) работника, часть споров (только по одному основанию — для возмещения работником материального ущерба организации) — по инициативе (заявлению, иску) работодателя, часть — по инициативе (по заявлению, иску) третьих лиц (не являющихся сторонами спора), т.е. прокуратуры и профсоюзов (по основанию незаконности решения КТС).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора *в течение трех месяцев* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — *в течение месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, *в течение года* со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

На основании ст. 393 ТК 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*.

Если порядок (процедура) рассмотрения индивидуальных споров в КТС регулируется исключительно трудовым законодательством и на его основе, то ***порядок (процедура) рассмотрения в суде*** регулируется трудовым и (как всех гражданских дел) гражданским процессуальным законодательством — ГПК РФ.

Согласно ГПК РФ иски работников по трудовым делам предъявляются по месту нахождения организации, с работодателем которой у работника возникли разногласия.

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца.

При подаче иска о возмещении вреда, причиненного увечьем работнику, закон допускает альтернативу: заявление подается в суд

по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по месту своего жительства, либо по месту причинения вреда.

По общему правилу, гражданин может обратиться в суд по достижении возраста 18 лет. Однако возбудить дело по трудовому спору вправе и несовершеннолетние в возрасте от 14 лет, поскольку в соответствии с законодательством они могут состоять в трудовых отношениях.

К заявлению по трудовому спору прилагаются необходимые для обоснования иска документы: копии приказов (распоряжений) работодателя, трудовых договоров, решения КТС, справка о зарплате и др. При принятии заявления по трудовому спору судья определяет его подведомственность (подсудность) по предмету спора, территориальному признаку.

Судья единолично вправе отказать в приеме заявления в случае, если:

- не соблюден установленный порядок предварительного внесудебного разрешения спора в КТС;
- имеется вступившее в законную силу решение суда по тому же вопросу;
- вопрос о споре не подведомствен суду или же данный спор территориально не подсуден данному суду.

При подготовке к судебному разбирательству дела о восстановлении на работе суд выясняет и вопрос о необходимости привлечения к участию в деле работодателя (представителя работодателя), виновного в увольнении или переводе работника с явным нарушением закона, для возложения на него материальной ответственности за ущерб, вызванный таким увольнением или переводом.

Под *явным нарушением закона* следует понимать:

- увольнение без согласия профсоюзного органа, когда оно требуется;
- увольнение по основаниям, не предусмотренным законом;
- увольнение беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, если работодателю были известны эти обстоятельства;
- увольнение лиц моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних;
- увольнение депутата без согласия соответствующего органа власти;
- увольнение члена СТК без согласия СТК;
- увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей профсоюзных комитетов, а также профорганизаторов, увольнение членов профсоюзных комитетов без согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- перевод на другую постоянную работу без согласия работника;
- задержка руководителем организации исполнения решения суда о восстановлении работника на работе.
- увольнение, перевод и перемещение по инициативе работодателя представителей профсоюзов, их объединений, органов общественной самостоятельности, участвующих в коллективных переговорах в период их ведения или в разрешении коллективного трудового спора, наложение на них дисциплинарных взысканий в тот же период без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Суд решает спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством.

При рассмотрении спора суд заслушивает стороны, других участников процесса, анализирует имеющиеся в деле материалы. Суд может по ходатайству сторон или по собственной инициативе вызывать свидетелей, приглашать специалистов, экспертов, затребовать необходимые для правильного разрешения дела документы.

Дела об индивидуальных трудовых спорах (трудовые дела) по вопросам восстановления на работе во всех судах рассматриваются коллегиально: *в суде первой инстанции* — в составе судьи и народных заседателей, *в вышестоящих судах в кассационной и надзорной инстанциях* — в составе председательствующего и членов суда. Другие трудовые споры рассматриваются судьей единолично, если до начала рассмотрения дела по существу кто-либо из лиц, участвующих в деле, не возразит против этого.

В процессе разбирательства дела в суде истец может изменить свои исковые требования, увеличить или уменьшить их, изменить предмет, основания иска, отказаться от иска. Если меняются предмет и основания иска одновременно, это ведет к тому, что в суд должен быть заявлен новый иск, принятие и рассмотрение которого начинается вновь.

В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора в суде его сторонами выступают *работник* и *организация*. Работодатель в судебном разбирательстве выступает в качестве представителя стороны. Даже если иск заявлен прокуратурой или профессиональным союзом, они не становятся сторонами спора. Представители прокуратуры и профессионального союза — участники процесса.

Работник, возбудивший трудовой спор в суде, в соответствии с ГПК РФ является *истцом*, а работодатель, оспаривающий требования работника, — *ответчиком*, вне зависимости от того, по чьей инициативе дело рассматривается в суде. Работодатель выступает в качестве истца по трудовому спору лишь в случае предъявления им иска о возмещении работником материального ущерба организации.

В судопроизводстве по трудовым делам допускается участие не только представителей сторон, но и представителей профессиональных союзов и трудовых коллективов.

Работники, а также выступающие от их имени и в защиту их прав профсоюзные органы при подаче заявлений в суд о разрешении индивидуальных трудовых споров освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и других судебных расходов). Если иск работника удовлетворен, то судебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыскиваются с ответчика.

Когда истцом является организация (по спорам о материальной ответственности работника), то судебные издержки взыскиваются с нее.

Для обращения с заявлением (иском) в суд по индивидуальным трудовым спорам существуют установленные законом **процессуальные сроки**. Они зависят от предмета спора.

Заявление о разрешении трудового спора подается в районный (городской) народный суд в следующие сроки:

- в *трехмесячный срок* со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, — как общее правило;
- в *месячный срок* со дня вручения копии приказа (распоряжения) администрации об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки — по делам об увольнении;
- в *10-тидневный срок* со дня вручения копий решения КТС, если работник или администрация обжалуют это решение;
- в *течение года* со дня обнаружения причиненного работником материального ущерба организации по вопросам взыскания с работника этого ущерба.

В случае пропуска названных сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом.

Вынесение решения судом по индивидуальным трудовым спорам регламентируется ст. 394—396 ТК РФ.

Решение по трудовым спорам выносится судом на основании всестороннего изучения всех материалов, показаний сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным точными ссылками на законодательство, иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор. В решении формулируется вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения. По денежным требованиям указывается конкретная сумма или предел взыскания с работника.

Суд не связан предшествующим решением КТС по данному спору, хотя обязательно анализирует среди прочих материалов и ре-

шение КТС. Суд может выйти за пределы требований истца, если это вытекает из оснований того же иска.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ст. 394 ТК 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.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Статья 395 ТК РФ предусматривает *удовлетворение денежных требований работника*. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе. При вынесении такого решения одновременно принимается решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие прекращения деятельности организации, с которой он состоял в трудовых отношениях, суд признает увольнение неправильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации (упразднении) организации, а в надлежащих случаях правопреемника выплатить ему заработную плату за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателя — физического лица. При необходимости суд ставит перед названными органами вопрос об оказании помощи уволенному работнику в трудоустройстве.

На привлеченное к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, суд возлагает обязанность возместить ущерб, причиненный организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если работодатель задержал исполнение решения суда о восстановлении работника на работе. Размер возмещения ущерба в таких случаях не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора у работника возник вынужденный прогул, то его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула работника, незаконно уволенного с работы.

Судебная практика на основании гражданского законодательства признает возможным возмещение неправильно уволенному или переведенному работнику не только материального, но и морального вреда. Установив, что увольнением или переводом работнику причинен моральный вред, суды взыскивают его с ответчиков. Размер возмещения каждый раз определяется судом, исходя из обстоятельств дела.

Если истец отказался от иска в процессе его разбирательства в суде или спор завершился *мировым соглашением*, суд выносит не решение, а определение, в котором фиксируется отказ от иска или утверждается мировое соглашение. Тем же определением суд прекращает производство по делу. Но предварительно суд проверяет условия мирового соглашения, с тем чтобы они не нарушали трудовое законодательство, были ясны и определены, не нарушали права работников и интересы организаций. Суд может не принять отказа от иска и признания иска ответчиком, может не утвердить мировое соглашение, если все это противоречит трудовому законодательству.

Решение суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящий суд в течение 10 дней. В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. При уважительной причине пропуска указанного срока он может быть судом восстановлен.

Вышестоящий суд, рассматривая дело в кассационном порядке, может оставить решение народного суда в силе, изменить или отменить его полностью или частично. В случае отмены решения народного суда вышестоящий суд может передать дело в тот же народный суд на новое рассмотрение по существу спора. Он может также прекратить производство по делу или оставить его без рассмотрения.

В случае *отмены решения суда в порядке надзора* суммы, которые по этому решению были выплачены работнику, обратно не взыскиваются. Исключение составляют случаи, когда отмененное решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом. По тем же основаниям не подлежат возврату суммы, выплаченные работнику на основании решения КТС.

Исполнение решений о восстановлении на работе установлено в ст. 396 ТК 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 зарплате.

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения, т.е. реальным осуществлением содержащихся в нем предписаний.

Решения судов по индивидуальным трудовым спорам подлежат обязательному исполнению по вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Законом предусмотрено, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит неременному исполнению.

В случае неисполнения решения суда возбуждается исполнительное производство. Его инициаторами могут быть: истец, прокурор, профсоюзный комитет, выступающий в защиту работника.

Если решение суда по индивидуальному трудовому спору не исполнено в установленный законом или судом срок, то заинтересованный работник вправе подать в тот же суд заявление о неисполнении его решения и принуждении к тому ответчика.

Когда неисполнением решения суда нарушаются права и интересы работника, в его защиту в суд вправе обратиться профсоюзный орган.

Прокурор может проявить инициативу в возбуждении исполнительного производства и тогда, когда невыполнением решения суда нарушаются интересы государства, общественных организаций, граждан. Принудительное исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного пристава.

19.5. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий

В круг работников, для которых устанавливаются *особенности порядка рассмотрения трудовых споров*, входят:

1) руководящие работники, избираемые, утверждаемые, назначаемые на должности высшими органами государственной власти и управления Российской Федерации и республик в составе Федерации;

2) судьи, прокуроры, их заместители и помощники.

В число вопросов, по которым устанавливаются особенности порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров названных категорий работников, отнесены: увольнение, перевод на другую работу, оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, наложение дисциплинарных взысканий. Все другие трудовые споры названных работников должны рассматриваться в общем порядке.

Особенности порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров этих лиц по указанным вопросам устанавливаются законодательством РФ (для тех, кто избран, утвержден или назначен органами власти и управления РФ) и законодательством субъектов РФ (для тех, кто избран, утвержден или назначен органами власти и управления субъектов РФ).

Особенности порядка разрешения трудовых споров этих работников состоят в том, что жалобы по названным выше вопросам подаются ими в *вышестоящие органы*. Однако на основании ст. 46 и 18 Конституции РФ это не исключает возможности *обращения в суд*.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (ч. 6 ст. 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 3 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения Трудового кодекса РФ.

Другие правила рассмотрения трудовых споров (в частности, обязанность органа, рассматривающего спор, всесторонне исследовать материалы дела, сроки подачи жалобы, оплаты за вынужденный прогул и др.) действуют и при разрешении споров в особом порядке.

Для судей установлено правило о том, что вопросы дисциплинарных переводов и увольнений решаются *квалификационными коллегиями*.

Главой 16 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 2 февраля 2006 г.) предусмотрены особенности порядка рассмотрения трудовых споров государственных служащих. Для разрешения споров, связанных с государственной службой, в том числе по вопросам квалификационных экзаменов, аттестации их результатов, содержания выданных характеристик, приема на государственную службу, ее прохождения, дисциплинарной ответственности, увольнения с государственной службы, можно обращаться в соответствующие государственные органы или в суд, т.е. предусмотрена *альтернативная подведомственность*.

19.6. Рассмотрение коллективных трудовых споров

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.

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 ст. 400 ТК РФ своего решения.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Как показывает практика, основания для конфликтов (в том числе и коллективных) все-таки есть. Так, массовым явлением стало несоблюдение сроков выплаты заработной платы (что, в свою очередь, объясняется взаимными неплатежами хозяйствующих субъектов, задержкой выплат из бюджета и т.д.). Нередко работники отправляются в принудительные отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой. Фактически в данном случае мы имеем дело с проявлением скрытой безработицы. Работодатели же зачастую используют этот способ для подталкивания работников к уходу с предприятий «по собственному желанию», освобождаясь от выплат предусмотренных компенсаций. Все это приводит к возникновению коллективных трудовых конфликтов.

Возникающие разногласия между работодателем и группой работников, работниками организации в целом, чаще всего происходят на почве задержек или невыплаты заработной платы, или частичной остановки производства, или, напротив, интенсификации труда, превышения установленных норм рабочего времени, других массовых нарушений трудовых прав и интересов работников.

Предметом разногласий (а впоследствии и спора) могут быть практически любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии применения (при этом ТК РФ особо выделяет вопросы заработной платы). Эти условия могут устанавливаться на уровне организации в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, а за пределами организации — на уровне соглашений, поэтому важно определить, входит ли регулирование тех или иных вопросов в компетенцию соответствующего работодателя или представителей работодателей. Если же установление определенных параметров входит в компетенцию государства и его органов, то спора по поводу их установления быть не может.

На практике иногда в текст коллективного договора в целях информации включаются положения законодательства о труде. Однако в случае невыполнения работодателем этих позиций коллективного договора и возникновения по этому поводу разногласий они не обязательно перерастают именно в коллективный трудовой спор. Каждый отдельно взятый работник, чьи права ущемлены фактическим невыполнением работодателем положений законодательства (в том числе и воспроизведенных в коллективном договоре), вправе защищать свои индивидуальные права в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Так, споры по поводу задержки выплаты заработной платы не могут быть признаны коллективными. В этом случае возникают индивидуальные трудовые споры между каждым работником, считающим, что этим фактом ущемлены его интересы, и работодате-

лем. Трудовое и процессуальное законодательство РФ пока не предусматривает возможности предъявления «групповых» («объединенных») исков.

Следует также иметь в виду, что при заключении коллективного договора или соглашения могут обсуждаться, а затем и быть включены в эти акты вопросы, выходящие за пределы чисто трудовых отношений, хотя косвенно и связанные с трудом работников. Тем не менее и эти вопросы могут стать предметом коллективного трудового спора.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем также по согласованию с соответствующим профорганом. В таких случаях работодатель обязан выполнить требование закона и спор может быть решен только в пользу работников (профсоюза).

В вопросы заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, по которым может возникнуть коллективный трудовой спор, входят: создание комиссии по подготовке и заключению коллективного договора, обеспечение переговорного процесса, достижение соглашения по содержанию коллективного договора, его изменению, дополнению, выполнению обязанностей сторон коллективного договора.

Под соглашениями, заключаемыми между работодателем и трудовым коллективом или профсоюзом, понимаются иные помимо коллективного договора соглашения, заключаемые в организациях. Это может быть соглашение по охране труда, о взаимоотношениях администрации и профсоюза и др.

Соглашения, заключаемые на более высоком уровне, также входят в число соглашений, по поводу заключения, изменения и исполнения которых могут возникать коллективные трудовые споры. Разногласия между представителями работников (профсоюзами), работодателей (их объединений) и государственных органов, участвующих в выработке, принятии соглашений и контроле за их исполнением, разрешаются на основе взаимной договоренности. Если же договоренности достичь не удастся, то споры по поводу таких соглашений могут разрешаться в порядке, предусмотренном для коллективных трудовых споров.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

В ходе разрешения коллективного трудового спора работники в поддержку своих требований имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться для уведомительной регистрации в *Службу по урегулированию коллективных трудовых споров*, которая представляет собой систему государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенную для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров выполняет следующие *функции*:

- осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;
- проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- формирует список трудовых арбитров;
- проводит подготовку трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- оказывает методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах разрешения этих споров;
- организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Работники Службы по урегулированию коллективных трудовых споров пользуются правом беспрепятственного при предъявлении удостоверения установленного образца посещения организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29—31 ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае указанная Служба обязана проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений регламентировано ст. 400 ТК РФ.

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Рассмотрение коллективных трудовых споров в примирительных органах, процедура и сроки их рассмотрения в совокупности составляют **порядок разрешения коллективного трудового спора**, который состоит из следующих этапов:

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

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудо-

вого спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, указанная Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что 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, установленные решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Согласно ст. 403 ТК 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.

Посредник привлекается к участию в разрешении коллективного трудового спора для оказания помощи сторонам (их представителям) в поиске согласованного решения по спору.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже определено в ст. 404 ТК РФ. *Трудовой арбитраж* представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж выполняет следующие функции:

- рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора;
- получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора;

- информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора;
- разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража передаются сторонам коллективного трудового спора в письменной форме.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора предусмотрены ст. 405 ТК РФ.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

В соответствии со ст. 406 ТК РФ в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменном виде и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Статья 409 ТК РФ определяет **право на забастовку**. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут *дисциплинарную, административную, уголовную ответственность* в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

В ст. 410 ТК РФ рассматривается *объявление забастовки*. Решение об *объявлении забастовки* принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки возглавляющий ее орган, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Если забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ.

Забастовку возглавляет *представительный орган работников* (ст. 411 ТК РФ). Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В ст. 412 ТК РФ определены *обязанности* сторон коллективного трудового спора.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. Если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством РФ.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со ст. 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, 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;

2) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее

следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе ненадавшемуся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

В ст. 414 представлены *гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки*.

Участие работника в забастовке согласно ст. 414 ТК РФ не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч. 7 ст. 413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 7 ст. 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный ТК РФ.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, *запрещается локаут* — увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).

В соответствии со ст. 418 ТК РФ действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, **оформляются протоколами** представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Согласно ст. 416 ТК РФ представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом или административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ответственность работников за незаконные забастовки предусмотрена ст. 417 ТК РФ. 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.

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.

ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

20.1. Понятие и виды юридической ответственности

В современных условиях происходит усложнение взаимодействия общества и личности. Личность все чаще выступает как активный субъект социального управления, как творец материальных, духовных и иных ценностей. В свою очередь, гражданское общество предполагает признание и защиту прав и свобод человека, создает условия для его самоопределения и самореализации, для становления личности как полноправного и ответственного члена общества¹.

Сегодня, в период относительной и социальной стабильности, наступившей после череды происшедших в стране глубоких перемен, перед органами власти остро стоит проблема повышения уровня и качества жизни народа². Решение данной проблемы требует усилий многих государственных институтов, законодательных и исполнительных органов власти, научных и общественных организаций для выработки механизма государственного управления, приближенного к каждому человеку, дающего каждому возможность достойно жить и трудиться.

На практике часто происходит столкновение интересов работников и работодателей, что приводит к зарождению конфликтов и возникновению трудовых споров, которые необходимо разрешить в целях нормального функционирования организаций различных форм собственности и соблюдения трудовых прав работников³.

Почти все исследователи проблем юридической ответственности в трудовом праве сходятся во мнении относительно необходимости включения материальной ответственности как работника, так и ра-

¹ См.: Орлова О.В. О роли права в самореализации личности в гражданском обществе // Государство и право, 2008. № 6. С. 106.

² См.: Маковецкая М.П. Достойный труд и повышение качества уровня жизни // Вестник Московского университета МВД России, 2008. № 4. С. 72.

³ Судебный порядок рассмотрения трудовых споров / Под общ. ред. Ю.Л. Фадеева. М.: ЭКСМО, 2007. С. 6.

ботодателя именно в трудовое законодательство для наилучшей защиты интересов более слабой в экономическом плане стороны трудовых отношений¹, несмотря на то что действия работника организации или индивидуального предпринимателя в отношениях с третьими лицами квалифицируются в том числе по ст. 402 и 1068 ГК РФ как действия, совершенные его работодателем. Это всегда давало и дает основание цивилистам настаивать на отнесении регрессных отношений работника и работодателя к сфере действия гражданского права.

Проблемы правонарушения и ответственности в трудовом праве занимают особое место в исследованиях отечественных ученых-юристов достаточно длительное время. В большей степени научный интерес проявляется по отношению к проблемам сущности и видов юридической ответственности в системе труда, но не правонарушения, хотя эти понятия тесно взаимосвязаны между собой. В науке трудового права, на наш взгляд, изучению правонарушений уделяется недостаточное внимание и системного анализа данного правового явления никем не производилось. Осложняет ситуацию еще и то, что в трудовом законодательстве отсутствует легальное определение правонарушения в сфере трудовых отношений².

Неправомерным поведением признается противоправное поведение, выражающееся в несоблюдении правовых предписаний, нарушении установленных правом запретов, в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на субъект обязанностей.

С неправомерным поведением связана **юридическая ответственность**, понимаемая как правоотношение, возникающее между государством и правонарушителем, как государственное принуждение, применяемое к правонарушителю, и как его обязанность претерпевать неблагоприятные последствия неправомерного поведения.

Вопрос о моменте возникновения правоотношения юридической ответственности является дискуссионным. Существующие в науке концепции момента возникновения правоотношения ответственности можно условно разделить на несколько групп. Момент возникновения ответственности связывают с фактом правонарушения, с привлечением субъекта в качестве обвиняемого, с применением мер процессуального пресечения, вынесением обвинительного приговора, вступлением его в законную силу или реальным исполнением наказания в отношении правонарушителя³.

¹ См.: *Медведев М.Ф.* Теоретические проблемы природы регрессных требований работодателя к своему работнику // Журнал российского права. 2001. № 7.

² См.: *Репетева О.Е.* О понятии и видах правонарушений в сфере труда // Право и политика. 2009. № 3. С. 656.

³ См.: *Кирсанова А.В.* О моменте возникновения правоотношений юридической ответственности // Право и политика. 2008. № 12. С. 3050.

В самом общем виде цели юридической ответственности состоят в создании неблагоприятных, предупреждающих условий для совершения противоправных действий и установлении следуемых за ними отрицательных последствий для правонарушителя. Такого рода условия и последствия (*санкции*) могут быть определены в виде: *штрафов, лишения специального права* — в административном праве; *возмещения ущерба, компенсации морального вреда* — в гражданском праве; *полной или ограниченной материальной ответственности, дисциплинарных взысканий* — в трудовом праве; *лишения свободы, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и др.* — в уголовном праве.

Процедура привлечения к юридической ответственности в Российской Федерации урегулирована законом и основана на следующих принципах.

1. **Законность** — меры ответственности применяются в строгом соответствии с законом, т.е. в случаях, предусмотренных законом, и в пределах, установленных законом.

2. **Обоснованность** — меры ответственности назначаются на основе всестороннего и полного исследования всех обстоятельств дела и соответствуют характеру и тяжести содеянного (совершенного деяния).

3. **Неотвратимость** — никто не может и не должен уходить от ответственности за содеянное. Каждое противоправное деяние или преступление должно получать соответствующую правовую оценку со стороны государства, а лица, виновные в его совершении, должны нести ответственность, предусмотренную законом.

4. **Своевременность** — виновный в совершении правонарушения может быть привлечен к ответственности только в срок, установленный законом, т.е. закон предусматривает срок давности, по истечении которого наказание уже не применяется.

5. **Целесообразность и гуманизм** — санкции применяются лишь в том случае, когда они действительно способны выполнить свое назначение. Если же виновный к моменту определения наказания сам в какой-то части или полностью возполнил причиненный ущерб, то орган, рассматривающий дело, может полностью или в какой-либо части освободить его от ответственности. Также и лица, страдающие какими-либо болезнями, нетрудоспособные и т.п., могут быть полностью или частично освобождены от ответственности.

Основанием юридической ответственности является совершение правонарушения.

Противоправное, виновное, влекущее юридическую ответственность деяние деликтоспособных лиц называется **правонарушением**. Это конкретный поведенческий акт субъекта права, влекущий пра-

вовые последствия, т.е. действие или бездействие. *Действие* — это активное поведение субъекта (например, удар ножом или выстрел из ружья, хищение имущества и т.п.). *Бездействие* — невыполнение тех действий, которые предписаны правовой нормой (например, проезд в общественном транспорте без оплаты, неуплата налогов и т.п.).

К **признакам правонарушения** можно отнести противоправность, общественную опасность, виновность и наказуемость.

1. *Признак противоправности* означает нарушение установленных нормой права запретов либо невыполнение предписанных правом обязанностей.

Следует иметь в виду, что не запрещенное правом или договором, не является нарушением. Не является также правонарушением неиспользование лицом своих субъективных прав, если такое использование поставлено в зависимость от его личного желания или усмотрения. Например, если гражданин не использует свое конституционное право избирать в органы государственной власти, то правонарушения в этом нет.

2. Противоправность является юридическим выражением *опасности, вредности того или иного деяния для общества*. По характеру и степени общественной опасности все правонарушения подразделяются на преступления и проступки.

Правонарушения, представляющие наибольшую опасность для общества и запрещенные уголовным законодательством, относятся к **преступлениям**. Деяния, не запрещенные законом, не являются преступлениями; перечень преступлений в уголовном законодательстве носит исчерпывающий характер. Если правонарушение обладает всеми признаками преступления, предусмотренного уголовным законом, но в силу малозначительности не представляет общественной опасности, то такое правонарушение не считается преступлением.

Все правонарушения, не предусмотренные уголовным законодательством, относятся к категории **проступков**. Проступки имеют меньшую степень общественной опасности, нежели преступления. В зависимости от сферы общественной жизни, в которой они совершаются, характера наносимого вреда, особенностей наказания за их совершение проступки подразделяются на дисциплинарные проступки, административные и гражданские правонарушения.

Общественная опасность правонарушений выражается в том, что они всегда посягают на охраняемые правом интересы, дестабилизируют сложившийся порядок общественных отношений.

3. *Признак виновности* означает, что правонарушение представляет собой волевой поступок человека, в котором выражено психическое отношение лица к содеянному, т.е. его отрицательное, пренебрежительное (легкомысленное) или безразличное отношение к интересам иных лиц (других людей, государства, общества в целом).

4. *Наказуемость как признак правонарушения* означает, что совершаемое противоправное деяние влечет за собой применение установленных законом санкций к виновному лицу.

По признакам правонарушения отличается от нарушения иных социальных норм, в том числе и норм морали. В последнем случае не может быть и речи о противоправности и наказуемости деяния.

Содержание правонарушения выражается через категорию **состава правонарушения**, под которым понимается совокупность элементов, характеризующих совершенное деяние как конкретный вид правонарушения.

Все правонарушения могут быть классифицированы на следующие виды:

- преступления;
- административные правонарушения;
- гражданско-правовые деликты (деликт — гражданско-правовое правонарушение, проступок);
- дисциплинарные проступки.

Элементами состава правонарушения являются:

- *объект правонарушения* — это то, на что направлено деяние, нарушающее ту или иную правовую норму (например, в таком уголовном правонарушении, как убийство, — это жизнь человека, т.е. объектом может быть здоровье человека, его конституционные права и свободы, объектом дисциплинарного проступка может выступать, например, правила внутреннего распорядка и т.д.);
- *объективная сторона* представляет собой совокупность признаков, характеризующих деяние как реальное событие, произошедшее в пространственно-временных границах (время, место, состав участников, способ и условия совершения и т.п.), и выражающих причинную связь между деянием и его последствиями;
- *субъект правонарушения* — это лицо, совершившее противоправное деяние, т.е. физическое или юридическое лицо. Важнейшей характеристикой субъекта правонарушения является его деликтоспособность (например, административную ответственность несут лица достигшие 16 лет, гражданско-правую — 18 лет);
- *субъективная сторона* выражается через формы вины (прямой или косвенный умысел, неосторожность в форме самонадеянности, легкомыслия или небрежности), а также цель и мотив совершения правонарушения (например, форма вины может влиять на вид материальной ответственности — полную или ограниченную, в некоторых случаях ответственность может возникать и без вины, например, ответственность за вред причиненный источником повышенной опасности).

Лишь наличие всех вышеуказанных элементов влечет за собой юридическую ответственность лица, которое совершило это правонарушение.

Юридическая ответственность наступает лишь при наличии **определенных законом условий**. Данные условия в первую очередь связаны со свойствами субъекта правонарушения и особенностями субъективной стороны.

Одним из условий наступления юридической ответственности являются свойства субъекта правонарушения: деликтоспособность и вменяемость. Эти свойства позволяют оценить субъект правонарушения (лицо, совершившее противоправные действия) с качественной стороны.

Деликтоспособность — это признаваемая государством способность каждого носителя прав и обязанностей отвечать за свои действия, влекущие правовые последствия. Деликтоспособность физических лиц наступает по достижении определенного законом возраста. Так, *уголовная деликтоспособность* в полном объеме наступает по достижении 16 лет, а в ограниченном объеме (за совершение отдельных видов преступлений) — по достижении возраста 14 лет. *Административная деликтоспособность* наступает по достижении возраста 16 лет и т.д.

Юридические лица приобретают деликтоспособность, также как и другие свойства субъекта права, с момента их государственной регистрации. Следует обратить внимание на различное содержание деликтоспособности физических и юридических лиц: первые обладают *универсальной* деликтоспособностью, т.е. они могут нести юридическую ответственность любого вида из предусмотренных законом (в зависимости от того, какое деяние они совершили); вторые обладают *ограниченной* деликтоспособностью, так как они не могут нести уголовную и дисциплинарную ответственность.

Следующее условие наступления юридической ответственности связано с психическим состоянием субъекта — это **вменяемость**, т.е. способность лица отдавать отчет в своих действиях и руководить ими. Данное свойство присуще только физическим (но не юридическим) лицам. Ответственность наступает лишь за волевые осознанные действия субъектов права, поэтому обратное вменяемости состояние (**невменяемость**) служит основанием освобождения от ответственности.

Еще одно условие наступления юридической ответственности связано с психическим отношением лица к содеянному им и определяется условием виновности. Вина — это волевое сознательное отношение лица к своему деянию и его последствиям. Виновность выражается в форме умысла и неосторожности.

Умысел бывает прямой и косвенный. Формы вины наиболее детально разработаны в уголовном законодательстве.

В соответствии со ст. 25 УК РФ *прямой умысел* состоит в том, что лицо, совершившее преступление, осознает общественную опасность своих действий (или бездействия), предвидит возможность или неизбежность наступления общественно опасных последствий и желает их наступления.

Под *косвенным умыслом* понимается осознание лицом, совершившим преступление, общественной опасности своих действий (или бездействия), предвидение им возможности наступления общественно опасных последствий и хотя и не желание, но сознательное допущение этих последствий либо безразличное к ним отношение.

Уголовный закон различает и две формы *неосторожности*: легкомыслие и небрежность (ст. 26 УК РФ).

Легкомыслие выражается в том, что лицо предвидело возможность наступления общественно опасных последствий своих действий или бездействия, но без достаточных к тому оснований самонадеянно рассчитывало на предотвращение этих последствий.

Небрежность имеет место в том случае, если лицо не предвидело возможности наступления общественно опасных последствий своих действий (бездействия), хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должно было и могло предвидеть эти последствия.

Рассматривая вину в качестве одного из условий наступления юридической ответственности, следует иметь в виду, что в Конституции РФ закреплены важнейшие принципы судопроизводства¹. В соответствии со ст. 49 Конституции РФ каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность. Неустранимые сомнения в виновности лица толкуются в пользу обвиняемого.

В Конституции РФ эти принципы закреплены применительно к уголовному процессу. Однако законодательство распространяет их действие и на другие виды юридической ответственности, рассматривая при этом некоторые особенности их применения в отдельных случаях. Так, в гражданском праве принцип виновности имеет иное содержание: лицо, нарушившее обязательство, само долж-

¹ Подробнее см.: Геворгян К.М. Проблемы принципов оснований юридической ответственности в России // История государства и права. 2007. № 22. С. 6—7.

но доказывать отсутствие вины, т.е. бремя доказывания отсутствия вины лежит на лице, допустившем такое нарушение, если лицо не докажет, что надлежащее исполнение оказалось невозможно вследствие неодолимой силы, т.е. чрезвычайных и непредотвратимых обстоятельств (ст. 401 ГК РФ). Аналогичное положение действует и при возникновении внедоговорных обязательств. В частности, закон допускает ответственность и при отсутствии вины (ст. 1064 ГК РФ), например, когда вред причинен источником повышенной опасности, которым может быть транспортное средство.

Законодательство Российской Федерации предусматривает обстоятельства, при наличии которых лицо не несет ответственности. Выделяются две группы таких обстоятельств:

- исключающие опасность и противоправные деяния и тем самым ответственность;
- освобождающие от ответственности при определенных условиях.

К числу *обстоятельств, исключающих ответственность*, относятся состояние необходимой обороны или крайней необходимости.

Под *необходимой обороной* понимается правомерная защита интересов личности, общества и государства от общественно опасных посягательств путем причинения вреда посягающему, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны. Превышением пределов необходимой обороны считаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства (ст. 37 УК РФ).

Крайняя необходимость заключается в причинении вреда охраняемым интересам (личности, обществу и государству) для предотвращения неотвратимого в этих условиях иными средствами большего вреда, угрожающего этим интересам, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости. Под превышением пределов крайней необходимости признается причинение вреда, явно не соответствующего характеру и степени угрожающей опасности и конкретным обстоятельствам, при которых опасность устранялась, вследствие чего охраняемым законом интересам был причинен вред, равный или более значительный, чем предотвращенный (ст. 39 УК РФ).

Еще одним обстоятельством, исключающим юридическую ответственность, является состояние *невменяемости*, при котором лицо, совершающее общественно опасное деяние, не может осознавать фактический характер и общественную опасность своих действий (или бездействия) либо руководить ими вследствие хронического расстройства, слабоумия либо иного болезненного состояния психики (ст. 21 УК РФ).

К числу обстоятельств, освобождающих от юридической ответственности при определенных условиях, относятся те, которые непосредственно оговорены в нормах законов, устанавливающих ответственность.

20.2. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

В соответствии со ст. 419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

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 труда¹.

Дисциплинарная ответственность — это санкция, которая применяется работодателем к работнику, в виде дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников, кроме тех, для кого специальными нормативными актами введена специальная дисциплинарная ответственность: федеральными законами (например, Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»), уставами и положениями о дисциплине, действующими на железнодорожном и морском транспорте, в организациях с особо опасным производством в области использования атомной энергии и др.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена для определенных категорий работников этих организаций, чья трудовая функция требует особого внимания и точности исполнения, и нарушение трудовой дисциплины может повлечь тяжелые последствия. Она предусматривает дополнительные более строгие взыскания по сравнению с установленными ТК РФ.

В ст. 192 ТК РФ установлен исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, которые работодатель вправе применять за

¹ См.: Хныкин Г.В. Должностные инструкции // Законодательство. 2006. № 2. С. 65.

виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

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

Иногда работодатели объявляют нарушителям дисциплины предупреждение или выговор с предупреждением, пишут в приказе: «поставить на вид». Поскольку закон подобных дисциплинарных взысканий не предусматривает, эти меры можно расценивать как воспитательные, но работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий.

Применение такого дисциплинарного взыскания, как увольнение, предусмотрено ст. 81 ТК РФ в следующих случаях.

1. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

2. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ) в виде:

- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня или смены, независимо от их продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня или смены (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- разглашения 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 (подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК РФ);
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ);

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

3. Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ).

4. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 ТК РФ).

5. Повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п. 1. ст. 336 ТК РФ. Оно применяется в отношении педагогических работников).

6. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ).

7. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ).

Пункт 7 или 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ применяется 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.

Дополнительным основанием прекращения трудового договора со спортсменом являются:

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

Закон достаточно четко регулирует **процедуру наложения дисциплинарных взысканий, сроки их применения и порядок обжалования** (ст. 193 ТК РФ).

До того как применять дисциплинарное взыскание, работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме.

Правилами внутреннего трудового распорядка обычно определяются должностные лица, которые уполномочены провести рас-

следование дисциплинарного проступка, либо такое поручение дается руководителем в каждом отдельном случае.

Письменное объяснение работника необходимо для защиты его интересов: возможно, факта нарушения трудовой дисциплины не было или работника обвиняют в неисполнении обязанностей, не обусловленных трудовым договором. В письменном объяснении работник может указать на отсутствие вины в его действиях: например, задание не было выполнено из-за того, что работодатель не создал надлежащих условий, или распоряжение должностного лица не было выполнено, поскольку являлось незаконным.

В случае отказа работника дать письменное объяснение составляется соответствующий акт. Форма акта законом не установлена, но его достоверность в случае трудового спора будет проверяться судом, поэтому целесообразно, чтобы в его составлении участвовали незаинтересованные работники, возможно, члены представительных органов работников.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в Федеральную инспекцию труда и ее органы на местах или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В Приложениях № 1—5 приведены образцы документов, которые составляются при нарушении работником трудовой дисциплины.

Право применения дисциплинарного взыскания ст. 192 ТК РФ предоставляет работодателю — юридическому или физическому лицу. В организации функции ее единоличного исполнительного органа осуществляет руководитель (ст. 273 ТК РФ), следовательно, только он вправе налагать дисциплинарные взыскания. Другие должностные лица могут применять дисциплинарные взыскания, если их уполномочил руководитель организации либо такое право им дано уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными актами.

За каждый дисциплинарный проступок руководством может быть объявлено только одно дисциплинарное взыскание из числа указанных в ст. 192 ТК РФ, в иных федеральных законах, уставах и положениях о дисциплине.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрен ст. 192, 193, 195 ТК РФ.

В соответствии со ст. 362 ТК РФ установлена *ответственность руководителей и других должностных лиц организаций, а также работодателей — физических лиц за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*.

Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является противоправным деянием, запрещенным законом или иным нормативным правовым актом. Конституция РФ (ч. 2 ст. 15) предписывает всем должностным лицам и гражданам обязанность соблюдать Конституцию РФ и законы (в том числе о труде). В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ обязанность работодателя соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров отнесена к числу его основных обязанностей.

Согласно Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г., ратифицированной Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ, национальным законодательством ратифицировавших ее государств должны предусматриваться и эффективно применяться соответствующие санкции за нарушение нормативных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда (ст. 18).

Большинство специалистов в области как трудового права, так и общеправовой науки с той или иной степенью категоричности настаивают на разграничении институтов дисциплинарной и материальной ответственности¹. Это является причиной и одновременно следствием того, что мнение о самостоятельности института материальной ответственности в настоящее время поддерживают и законодатель, и Верховный Суд РФ, Пленум которого 16 ноября 2006 г. принял Постановление № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»².

Материальная ответственность наступает в случае, если одной стороной трудового договора другой стороне причинен ущерб в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 233 ТК РФ). Ее виды, а также основания и условия наступления регламентируются разделом XI ТК РФ.

¹ См.: Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Правоведение. 2008. № 1.

² См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

Определенного внимания заслуживает вопрос гражданско-правовой ответственности, так как исследования проблемных аспектов деликтной ответственности имеют не только теоретическое, но и важное практическое значение. Объясняется это тем, что «в правовом регулировании общественных отношений нормы об ответственности за нарушение требований закона играют особую роль»¹. Как отмечается: «Наряду с собственностью гражданская ответственность является одним из столпов, на которых держится система гражданского права»².

Вопрос о гражданско-правовой ответственности является дискуссионным в теории гражданского права, в связи с тем, что данному понятию даются различные определения³. Наиболее общее понятие о гражданско-правовой ответственности сводится к тому, что это последствие нарушения субъективного гражданского права и (или) охраняемого законом элемента гражданского правопорядка⁴.

В числе оснований возникновения гражданских прав и обязанностей (обязательств) в ст. 8 и 307 ГК РФ названо причинение вреда другому лицу. Такие обязательства называются внедоговорными, так как возникают не вследствие исполнения (ненадлежащего исполнения) условий договора, а в результате причинения вреда одним субъектом другому. Следовательно, причинение вреда личности или имуществу является юридическим фактом, с которым закон связывает возникновение обязательственных отношений.

Под **причинением вреда** подразумевается нанесение имущественного ущерба, который может быть выражен в денежной оценке. Между лицом, причинившим вред (или ответственным за него), и потерпевшим устанавливается обязательственное правоотношение,

¹См.: *Грибанов В.П.* Ответственность за нарушение гражданских прав и обязанностей. М., 1973. С. 4.

² Цит. по: *Варкалло В.* Ответственность по гражданскому праву. М., 1978. С. 88.

³ Перечень подходов к определению юридической ответственности следующий: 1) взятые в динамике правовые отношения между правонарушителем (или лицом, обвиняемым в правонарушении) и государственными органами; 2) атрибут, свойство обязанности на той стадии ее реализации, когда она не исполняется добровольно; 3) реакция на правонарушение; 4) конкретные меры государственного принуждения; 5) реализующаяся особая обязанность отвечать, возникающая на основе особого юридического факта правонарушения; 6) обязанность претерпевать лишения личного, организационного или имущественного порядка; 7) юридическая обязанность соблюдения и исполнения требований, предусмотренных нормой права. См.: *Белов В.А.* Гражданское право: актуальные проблемы теории и практики / Под ред. В.А. Белова. М.: Юрайт-Издат, 2008. С. 7.

⁴См.: *Манько Е.А.* Применение мер гражданско-правовой ответственности при нарушении ограниченных вещных прав на недвижимое имущество // Право и политика. 2008. № 12. С. 3071.

в силу которого причинитель обязан возместить потерпевшему причиненные убытки. Обязательства из причинения вреда (деликтные обязательства) направлены на урегулирование имущественных отношений в случае их нарушения, на ликвидацию последствий правонарушения.

Значение обязательства из причинения вреда выражается в основной ее функции — охрана жизни и здоровья граждан, а также права собственности граждан и организаций.

Субъекты деликтных обязательств — потерпевший и лицо, ответственное за причинение вреда (это могут быть граждане и юридические лица). Потерпевший выступает в качестве кредитора, а лицо, ответственное за причинение вреда (прежде всего причинитель), — должника.

Возмещение причиненного вреда является формой гражданско-правовой, внедоговорной ответственности. В отличие от договорной она может наступить лишь при наличии вреда. Вред, причиненный личности или имуществу гражданина, а также имуществу юридического лица, возмещается в полном объеме лицом, его причинившим. Причинивший вред освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине (ст. 1064 ГК)¹.

Особого рассмотрения заслуживает такой вид ответственности, как **возмещение морального вреда**. В соответствии со ст. 237 ТК РФ 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 ущерба².

Содержанию морального вреда уделил внимание Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда», указав, что «под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) или нару-

¹ См.: *Гражданское право: Учебник* / Под ред. М.М. Рассолова, П.В. Алексия, А.Н. Кузбагарова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. С. 812.

² Подробнее, см.: *Манько Е.А.* Критерии определения размера компенсации морального вреда // *Юрист*. 2006. № 3. С. 16—18.

шающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законом об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.».

Данный вид гражданско-правовой ответственности применяется как при неисполнении договорных обязательств, так и в деликтных обязательствах.

Порядок привлечения к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, предусмотрен Кодексом РФ об административных правонарушениях.

В КоАП РФ предусмотрено *наложение административного штрафа за следующие правонарушения в области трудовых правоотношений*:

- уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки (ст. 5.28);
- непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29);
- необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30);
- нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31);
- уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных про-

цедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания или конференции работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания или такой конференции (ст. 5.32);

- невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст. 5.33);
- увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34);
- принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого (ст. 5.40);
- нарушение прав инвалидов в оказании трудоустройства и занятости (ст. 5.42);
- сокрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 5.44).
- самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора (20.26) и др.;

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных указанными статьями, в соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ рассматривают Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

При отказе работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты на него может быть наложено административное взыскание в виде административного штрафа (ст. 5.42 КоАП РФ).

Право рассматривать дела о правонарушениях и налагать на виновных денежные штрафы предоставлено руководителям государственных инспекций труда и государственным правовым инспекторам и инспекторам по охране труда.

Суммы административных штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства о труде и об охране труда, подлежат использованию на улучшение условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, например, увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки — влечет наложение административного штрафа в размере от 4000 до 5000 тыс. руб.

Решения, принятые руководителями государственных инспекций труда и государственными инспекторами труда, могут быть обжалованы в административном порядке или в суд. Обжалование не приостанавливает выполнение предписаний до принятия решения в административном или судебном порядке.

Ответственность сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах, за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением соглашения, коллективного договора, за нарушение или невыполнение соглашения, коллективного договора регламентируется ст. 54 и 55 ТК РФ.

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

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

В законодательстве установлена **административная ответственность** сторон социального партнерства.

Регулируя вопросы административной ответственности должностных лиц, КоАП РФ определяет, что такому виду ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей (ст. 2.4).

Под должностным лицом КоАП РФ понимает, лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, т.е. наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации.

Совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники иных организаций, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также совершившие административные правонарушения, предусмотренные ст. 13.25, 14.24, 15.17—15.22, 15.23.1, 15.24.1, 15.29—15.31, ч. 9 ст. 19.5, ст. 19.7.3 КоАП РФ, члены советов директоров (наблюдательных советов), коллегиальных исполнительных органов (правлений, дирекций), счетных комиссий, ревизионных комиссий (ревизоры), ликвидационных

комиссий юридических лиц и руководители организаций, осуществляющих полномочия единоличных исполнительных органов других организаций, несут административную ответственность как должностные лица.

КоАП РФ в главе 5 «Административные правонарушения, посягающие на права граждан» предусматривает ряд составов административных правонарушений, связанных с нарушением норм о социальном партнерстве и практикой их применения, а также определяет круг государственных органов и их должностных лиц, имеющих право применять административные наказания в виде *административного штрафа*.

Так, уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора или соглашения в определенные сторонами сроки влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. (ст. 5.28 КоАП РФ).

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб. (ст. 5.29 КоАП РФ).

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб. (ст. 5.30 КоАП РФ).

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет за собой наложение административного штрафа в размере 1000 до 3000 руб. (ст. 5.32 КоАП РФ).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 2000 до 4000 руб. (ст. 5.33 КоАП РФ).

Среди органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, КоАП РФ называет федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные под-

разделения и территориальные органы, а также иные государственные органы, уполномоченные на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, рассматривают в пределах своих полномочий должностные лица, указанные в главе 23 КоАП РФ, от имени указанных в нем органов. Рассматривать такие дела от имени соответствующих органов уполномочены:

- руководители соответствующих федеральных органов исполнительной власти, их учреждений, их заместители;
- руководители структурных подразделений и территориальных органов соответствующих федеральных органов исполнительной власти, их заместители;
- иные должностные лица, осуществляющие в соответствии с федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ надзорные или контрольные функции (ст. 22.2 КоАП РФ).

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных законами субъектов РФ, от имени органов, указанных в КоАП РФ, рассматривают уполномоченные должностные лица органов исполнительной власти субъектов РФ.

Должностные лица, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях, обладают этими полномочиями в полном объеме, если КоАП РФ или законом субъекта РФ не установлено иное.

В числе органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, названы Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда, которые рассматривают, в частности, дела, предусмотренные ч. 1 ст. 5.27, ст. 5.28—5.34, 5.44 КоАП РФ (ст. 23.12 КоАП РФ).

Рассматривать дела об административных правонарушениях от имени Федеральной инспекции труда вправе:

- главный государственный инспектор труда РФ, его заместители; главный государственный правовой инспектор труда РФ; главный государственный инспектор РФ по охране труда; руководители структурных подразделений Федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда;
- руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда); начальники отделов государственных инспекций труда, их заместители (по

правовым вопросам и по охране труда); главные государственные инспекторы труда, государственные инспекторы труда.

Глава 28 КоАП РФ регламентирует вопросы возбуждения дел об административных правонарушениях. Так, дело об административном правонарушении может быть возбуждено должностным лицом, уполномоченным составлять протоколы об административных правонарушениях, только при наличии хотя бы одного из поводов, предусмотренных ч. 1 ст. 28.1 КоАП РФ, и достаточных данных, указывающих на наличие события административного правонарушения.

Протоколы об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, составляются должностными лицами органов, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, в пределах компетенции соответствующего органа (ст. 28.1 КоАП РФ). К таковым относятся, в частности, должностные лица Федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций труда (об административных правонарушениях, посягающих на права граждан, см. главу 5 КоАП РФ).

Наряду с привлечением к административной ответственности работники организации, виновные в нарушении законодательства о социальном партнерстве, могут привлекаться к *дисциплинарной ответственности*.

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

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб. (ст. 5.31 КоАП РФ).

Что касается представителей работников, то они могут привлекаться к ответственности в некоторых случаях, связанных с реализацией права на коллективные трудовые споры.

Ответственность представителей работодателя за уклонение от **участия в примирительных процедурах** по урегулированию коллективных трудовых споров, а также представителей работодателя и работников, виновных в невыполнении достигнутого в результате примирительной процедуры соглашения, регламентируется в ст. 416 ТК РФ.

Согласно ст. 416 ТК РФ представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведе-

нию, привлекаются к **дисциплинарной ответственности** в соответствии с Трудовым кодексом РФ или **административной ответственности** в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ответственность работников за незаконные забастовки предусмотрена ст. 417 ТК РФ. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий 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.

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.

Порядок производства по уголовным делам определяется Уголовно-процессуальным кодексом РФ.

Некоторые нарушения законов и иных нормативных правовых актов о труде в соответствии с УК РФ влекут за собой уголовную ответственность.

Уголовная ответственность — это вид юридической ответственности, заключающийся в ограничении прав и свобод лиц, виновных в совершении общественно опасного деяния, предусмотренного Уголовным кодексом РФ. При этом лицо подлежит уголовной ответственности только за те общественно опасные действия (бездействие) и наступившие общественно опасные последствия, в отношении которых установлена его вина (ст. 5 УК РФ). Кроме того, уголовной ответственности подлежит только вменяемое физическое лицо, достигшее возраста, установленного УК РФ.

Основанием наступления уголовной ответственности является совершение деяния, содержащего все признаки состава преступления, предусмотренного уголовным законом.

В Уголовном кодексе РФ в ряде статей предусмотрена **ответственность за совершение правонарушений, связанных с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей** (ст. 143, 145, 145¹, 216, 217, 315 и др.).

Например, в ст. 143 УК РФ за нарушение правил техники безопасности охраны труда лицом, на которое возложены обязанности

по соблюдению этих правил, в результате чего наступили последствия в виде причинения тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, установлена ответственность в виде штрафа в размере до 200 000 руб., либо исправительных работ сроком до двух лет, либо лишения свободы на срок до одного года.

Неосторожное причинение смерти в результате нарушения правил охраны труда и техники безопасности наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Уголовный закон охраняет права беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Так, в случае необоснованного отказа в приеме на работу или необоснованного увольнения женщины по мотивам ее беременности или наличия у нее детей в возрасте до трех лет виновное лицо, пользующееся правом приема на работу и увольнения с работы, подлежит уголовной ответственности по ст. 145 УК РФ.

За невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенную руководителем организации, работодателем — физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, также предусмотрена уголовная ответственность (ст. 145¹ УК РФ).

В ст. 315 УК РФ также установлена уголовная ответственность служащих коммерческой или иной организации за злостное неисполнение вступившего в законную силу судебного решения (например, о восстановлении незаконно уволенного работника).

Приложение № 1

А К Т

(дата)_____
(номер)

г. Москва

О нарушении трудовой дисциплиныМною, _____,
(должность, фамилия, имя, отчество)установлено, что _____

(место, дата, время)работник _____,
(должность, профессия, подразделение, фамилия, имя, отчество)
осуществляя возложенные на него должностные обязанности, _____

(нарушил, не выполнил)_____
(указать сущность нарушения, а именно нарушение требований законодательства
либо приказа, распоряжения, указания или письменной резолюции начальника,

а также должностных инструкций и функциональных обязанностей)
что согласно _____
(уставу, внутреннему трудовому распорядку,_____
должностной инструкции и т.д.)
является _____
(нарушением, грубым нарушением, систематическим нарушением)
_____ трудовой дисциплины.В соответствии со _____
(статья ТК РФ, локальные нормативные акты)_____
(должность или профессия, подразделение, фамилия, имя, отчество)
следует подвергнуть дисциплинарному взысканию, предусмотренному
ст. 192 ТК РФ в виде _____
(замечание, выговор, строгий выговор, увольнение)_____
(должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)
С актом ознакомлен _____ «____» _____ 20 __ г._____
(подпись работника)

Приложение № 2

А К Т

(дата)_____
(номер)

г. Москва

Об отсутствии работника на рабочем местеМною, _____
(должность, фамилия, имя, отчество)в присутствии _____
(наименование должности (профессии), фамилия, имя, отчество)и _____
(наименование должности (профессии),_____
(фамилия, имя, отчество)

составлен настоящий акт о нижеследующем.

Работник _____
(должность (профессия), подразделение,_____
фамилия, имя, отчество)отсутствовал на рабочем месте в течение _____
(указать период времени)

с ____ по ____ без уважительных причин.

Свое отсутствие объяснить отказался.

Содержание данного акта подтверждаем личными подписями:

1. _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)2. _____
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Настоящий акт составил:

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

С актом ознакомился и один экземпляр получил:

(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 3

ПРИКАЗ

(дата)_____
(номер)

г. Москва

О наложении дисциплинарного взысканияВ соответствии со ст. 192 ТК РФ объявить _____
(Ф.И.О. работника,_____
наименование должности)за _____
(вид дисциплинарного правонарушения)Основание _____
(акт о дисциплинарном правонарушении,

служебная записка должностного лица, объяснения работника и др.)_____
(руководитель организации) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Согласовано:

Руководитель
юридической службы _____
(подпись) _____ (расшифровка подписи)С приказом (распоряжением)
ознакомлен _____ «___» _____ 20__ г._____
(подпись работника)

Приложение № 4

А К Т

(дата)_____
(номер)

г. Москва

**Об отказе от подписи в ознакомлении с приказом
о наложении дисциплинарного взыскания**

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии _____

(время и место составления акта)_____
(наименование должности)_____
(фамилия, имя, отчество)ознакомился _____
(должность или профессия, подразделение)_____
(фамилия, имя, отчество)

с приказом руководителя организации
от «___» _____ 200__ г. № _____ о наложении на _____

_____ (фамилия, инициалы)

дисциплинарного взыскания в виде _____

_____ (замечание, выговор, строгий выговор, другое)

за _____

_____ (причина наложения дисциплинарного взыскания)

и отказался дать расписку в том, что он ознакомлен с приказом _____

_____ (фамилия, инициалы)

Содержание данного акта подтверждается личными подписями:

1. _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

2. _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Настоящий акт составил:

_____ (должность)

_____ (подпись)

_____ (расшифровка подписи)

Приложение № 5

Примерная форма искового заявления о снятии дисциплинарного взыскания

В _____ (наименование суда)

истец: _____ (фамилия, имя, отчество)

проживающий: _____ (почтовый индекс и адрес полностью)

ответчики: _____ (наименование организации)

_____ (почтовый индекс и адрес полностью)

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О СНЯТИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

В _____ я работал с "___" _____ 200__ г.
(наименование организации)

в качестве _____ (указать должность)

Приказом руководителя (или иного уполномоченного должностного лица)

от "___" _____ 200__ г. на меня наложено дисциплинарное взыскание
в виде _____
(вид дисциплинарного взыскания)

за _____.
(характер нарушения трудовой дисциплины, изложенный в приказе)

Наложение дисциплинарного взыскания считаю неправомерным по
следующим основаниям: _____
(перечислить обстоятельства, на основании которых

_____.
истец считает наложение дисциплинарного взыскания неправомерным)

Комиссии по трудовым спорам на нашем предприятии (учреждении,
организации) _____ не имеется.
(наименование)

На основании изложенного в соответствии со ст. 193 ТК РФ,

ПРОШУ:

1. Отменить наложенное на меня приказом № __ от «__» _____ 200__ г.
дисциплинарное взыскание в виде _____
(вид дисциплинарного взыскания)

как необоснованное.

В порядке досудебной подготовки прошу истребовать из _____

(наименование предприятия, организации)

1) копию приказа о наложении на меня дисциплинарного взыскания;

2) _____
(иные документы, имеющие значение для дела)

Приложение:

(документы, имеющие значение для дела)

«__» _____ 200__ г. Подпись _____

IV

Раздел

МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 21. Международно-правовое
регулирование труда

**Конвенции МОТ, действующие
в Российской Федерации**

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

21.1. Нормы международного права

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Формальным выражением такого регулирования являются *нормы (стандарты) труда*, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, региональными объединениями государств в Европе, Америке, Африке, на Ближнем Востоке, а также в двусторонних соглашениях различных государств.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы, причем международные договоры, подписанные и ратифицированные Россией, имеют приоритет перед внутренним законодательством (среди ратифицированных Российской Федерацией международных актов, содержащих нормы труда, важнейшими являются Пакты о правах человека ООН, 49 конвенций и Протокол, принятые МОТ, Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод).

Определенная часть Международного кодекса труда, воплощающая общепризнанные нормы и принципы международного права, а также конвенции и другие международные акты по труду, которые ратифицированы Российской Федерацией, приобретают значение внутреннего российского закона и должны применяться судами и другими государственными органами непосредственно, наравне с внутренним законодательством. Более того, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные внутренним российским законом, то применяются правила международного договора. К этому следует добавить закрепленное в Конституции РФ (ч. 3 ст. 46) право каждого в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

В настоящее время можно выделить следующие основные направления воздействия международных трудовых стандартов на российское трудовое право:

- прямое применение международных актов в случае их ратификации Российской Федерацией;
- включение международных норм в текст российских законов;
- реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства.

Международные нормы труда следует рассматривать как *важнейший источник российского трудового права*, который расширяет права граждан, открывает новые перспективы развития отечественного трудового законодательства, приведения его в соответствие с общечивилизационными мировыми стандартами. Значительна роль международных трудовых норм в консолидировании нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, в активизации правотворческой деятельности законодателя.

21.2. Источники международно- правового регулирования труда

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются *акты, принятые Международной организацией труда*. Образованная в 1919 г., МОТ является в настоящее время специализированным учреждением ООН, объединяющим 175 государств. Высший орган МОТ — созываемая ежегодно *Международная конференция труда* (МКТ), которая состоит из представителей государств — членов МОТ. Каждое государство представлено четырьмя делегатами: двумя от правительства, одним от предпринимателей и одним от работников. Административный совет МОТ, избираемый на Международной конференции труда, состоит из 56 человек. 28 делегатов представляют правительства, 14 — предпринимателей и 14 — работников. *Международное бюро труда* (МБТ) является постоянным секретариатом МОТ. Его состав формируется Генеральным директором МБТ, который назначается Административным советом.

Характерная особенность структуры МОТ — трипартизм, т.е. формирование почти всех главных и вспомогательных органов на основе трехстороннего представительства: правительств, предпринимателей и работников.

Согласно Уставу МОТ одно из главных направлений деятельности этой организации — нормотворчество, т.е. создание международных трудовых стандартов. *Нормотворческая деятельность МОТ*

заключается в принятии конвенций и рекомендаций. Число их к июню 2000 г. достигло 372 (182 конвенции и 190 рекомендаций).

Конвенции и рекомендации МОТ разрабатываются и принимаются Международной конференцией труда с использованием одинаковой процедуры. Их принятию предшествует обсуждение на двух последовательных международных конференциях (сессиях МОТ). МБТ готовит предварительные доклады, в которых обобщаются законодательство и практика в различных странах. Каждая конвенция (рекомендация) обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией, и должна быть одобрена большинством присутствующих в зале делегатов.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами — членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства (конвенции МОТ содержат правила о порядке их денонсации). В случае ратификации конвенции государство обязано принять законодательные или иные акты для проведения ее в жизнь и регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции (такие доклады предоставляются раз в два — четыре года в зависимости от важности конвенции). Если конвенция не ратифицирована, государство все же несет обязательство информировать по запросам Административного совета МОТ о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Вместе с тем было бы неверным недооценивать ее значение и определенную юридическую силу. Она представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство, содержит материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства. Иными словами, рекомендация — источник информации и модель для совершенствования национального законодательства. Она детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм.

Рекомендация (как и конвенция) должна быть представлена правительством государства — члена МОТ на рассмотрение компетентных властей для придания рекомендации силы путем принятия закона или иным путем, при этом МОТ должна быть информирована

о результатах такого рассмотрения. В дальнейшем государства должны представлять в МОТ такую же информацию относительно реализации рекомендаций, как и нератифицированных конвенций.

Согласно Уставу принятие государством конвенции или рекомендации МОТ не может изменять во вред работникам действовавшее в данной стране законодательство.

Устав МОТ определяет порядок пересмотра устаревших международных актов. В настоящее время примерно 50 конвенций МОТ пересмотрены последующими конвенциями. Это не отменяет прежние, а означает лишь то, что прежняя конвенция с момента вступления в силу новой перестает быть открытой для ратификации, а ратификация государством новой (измененной) конвенции означает денонсацию прежней (если иное не предусмотрено в самом тексте конвенции). При принятии пересмотренной конвенции МКТ каждый раз решает, закрыта ли прежняя конвенция для ратификации и означает ли ратификация пересмотренной конвенции денонсацию прежней.

Устав МОТ содержит положения *о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций*. Механизм контроля включает в себя деятельность Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из авторитетных юристов различных стран, назначаемых МБТ «в личном качестве», и Комитета МКТ по применению конвенций и рекомендаций, состоящего из представителей правительств, профсоюзов и организаций предпринимателей.

Доклады правительств о применении конвенций и рекомендаций первоначально рассматриваются Комитетом экспертов, который формулирует замечания, относящиеся к тем или иным правительствам, либо направляет им запросы. Он публикует также периодические обзоры о применении в различных странах конвенций МОТ.

Ежегодные доклады Комитета экспертов передаются в Комитет по применению конвенций и рекомендаций, который образуется на каждой сессии МОТ. Последний обсуждает доклад и в случаях необходимости требует объяснений от соответствующих правительств, а также посылает представителей МОТ (с согласия правительств) в государства, где допускаются нарушения международных трудовых стандартов, для рассмотрения на месте положения дел.

Уставом МОТ создан специальный механизм рассмотрения жалоб на нарушения государствами обязательств по соблюдению международных трудовых стандартов.

Представления (жалобы) на государства — члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные конвенции, могут быть направлены в МОТ любым государством — членом МОТ, национальной организацией трудящихся и предпринимателей, международными организациями. Такие представления (жалобы) рассматриваются в ко-

миссиях и комитетах, формируемых Административным советом, в том числе в Комитете по свободе объединений.

Конвенции и рекомендации МОТ характеризуются внутренним единством и составляют внушительный массив разнообразных норм, охватывающих широкий круг вопросов и распространяющихся на огромное большинство трудящегося населения.

Нормативные акты МОТ выходят за рамки проблематики трудового права, предмета его регулирования. Они включают в себя положения, относящиеся к праву социального обеспечения, свободному времени трудящихся, строительству жилья для работников, их бытовому обслуживанию, статистике труда, профессионально-техническому образованию и профессиональной ориентации, организации и способам деятельности государственных органов по управлению трудом. Многие акты МОТ относятся не только к зависимым (наемным) работникам, но и к независимым работникам, предпринимателям, а в ряде случаев ко всему населению. Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая на 86-й сессии МОТ в июне 1998 г., сформулировала *четыре принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств — членов МОТ:*

- свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного труда;
- запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

По своему содержанию нормативные акты МОТ обычно классифицируются по следующим группам:

- 1) осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- 2) относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;
- 3) регулирующие условия труда;
- 4) по безопасности и гигиене труда;
- 5) регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- 6) регулирующие труд отдельных категорий работников;
- 7) регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.

Данная классификация лишь частично совпадает с подразделением трудового права на традиционные институты. Некоторые вопросы труда остались полностью или частично вне регламентации (например, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров и др.).

Возможность участия ООН в международном регулировании труда основывается на положениях п. 3 ст. 1 и ст. 55 Устава ООН,

определивших задачи международного сотрудничества по разрешению социальных проблем, обеспечению уважения к правам человека и основным свободам.

Конкретизация этого осуществлена во *Всеобщей декларации прав человека*, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в форме резолюции. В ней сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят и важнейшие трудовые права: на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы, на справедливые и благоприятные условия труда, на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации и т.п. Всеобщая декларация прав человека не имеет обязательного для государств характера. Это в большей мере программный, политический акт.

Второй важнейший документ ООН, фиксирующий трудовые права, — это *международные пакты о правах человека*, одобренные Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г.

В *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* трудовым правам посвящено значительное число статей. В нем закреплены следующие права: на труд, на справедливые и благоприятные условия труда, включая справедливую заработную плату без дискриминации, на удовлетворительные условия существования для работников и их семей, на безопасные и здоровые условия труда, на одинаковые для всех возможности продвижения по работе исключительно на основе трудового стажа и уровня квалификации, на отдых и т.п. В этом Международном пакте трудовые права сформулированы подробнее, чем во Всеобщей декларации прав человека, их круг шире, а также содержатся конкретные обязательства государств по претворению этих прав в жизнь.

Международный пакт о гражданских и политических правах содержит нормы о запрещении принудительного труда и свободном осуществлении права на ассоциацию.

Соблюдение международных пактов ООН обязательно для ратифицировавших их государств. Создан соответствующий механизм международного контроля.

Международные конвенции ООН о ликвидации расовой дискриминации 1966 г. и дискриминации в отношении женщин 1979 г. запрещают расовую и этническую дискриминацию, а также дискриминацию женщин, в частности в сфере труда и трудовых отношений. В 1990 г. ООН принята Международная конвенция о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей, в которой существенное место уделено трудовым правам мигрантов.

На региональном уровне источниками международно-правового регулирования труда являются *акты, принятые европейскими региональными объединениями государств*: Советом Европы (СЕ) и Европейским Союзом (ЕС).

СЕ принял более 130 конвенций, в том числе в области труда. Среди них Европейская социальная хартия 1961 г., которая с некоторыми изменениями, учитывающими региональную специфику, воспроизводит универсальные права человека в социальной и экономической областях, закрепленные в актах ООН и МОТ. В Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) запрещен принудительный труд и закреплена свобода ассоциации, включая право образовывать профсоюзы и вступать в них. Важнейший акт ЕС, в котором провозглашены социальные и экономические права, — «Хартия основных социальных прав трудящихся» 1989 г.

21.3. Основные права человека в области труда

Право на труд. Впервые оно было провозглашено как важнейшее международное признанное право человека во *Всеобщей декларации прав человека*. Далее это право в более расширенном виде зафиксировано в *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* и в *Европейской социальной хартии*.

В Пакте право на труд трактуется как право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Подчеркивается, таким образом, свобода труда и выбора конкретной работы, а далее устанавливается обязанность государства не только признать право на труд, но и предпринять надлежащие меры по обеспечению этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики, которая содержит программы профессионально-технического обучения, профессиональной ориентации, обеспечение неуклонного экономического, социального и культурного развития и полной производительной занятости в условиях, гарантирующих основные политические и экономические свободы человека.

В Европейской социальной хартии понятие права на труд в основном совпадает с формулировками Декларации и Пакта, но вместе с тем в понятие этого права Социальная хартия вносит некоторые новые элементы и дополнительные нюансы. Она обязывает государства обеспечить эффективное осуществление права на труд. С этой целью предлагается: принять в качестве основной задачи достижение и поддержание настолько высокого и стабильного уровня занятости, насколько это возможно, имея в виду достижение полной занятости; эффективно защищать право работника зарабатывать себе на жизнь, работая по свободно избранной профессии; созда-

вать бесплатные биржи труда для всех работников; обеспечить необходимую профессиональную ориентацию, обучение и профессиональную реабилитацию для работников. На первый план выдвигается обязанность государств проводить политику полной занятости как средства осуществления права на труд.

Во всех рассмотренных актах делается особый акцент на том, что право на труд несовместимо с принудительным трудом. Однако в наибольшей мере и с наибольшей степенью конкретности нормы, касающиеся принудительного труда, закреплены в актах МОТ. По этому вопросу приняты Конвенция № 29 1930 г. и Конвенция № 105 1957 г.

Конвенция № 29 обязывает государства упразднить применение принудительного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок. Она определяет принудительный труд как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой наказания, если только данное лицо не предложило добровольно свои услуги. Однако Конвенция не применяется в отношении некоторых видов принудительного труда, которые допустимы при определенных условиях и ограничениях. Такой труд разрешается, например, в связи с чрезвычайными (непреодолимыми) обстоятельствами; в силу законов об обязательной военной службе для работ чисто военного характера; для работы, требуемой в силу судебного приговора.

Конвенция № 105 расширяет круг обязательств государств по устранению принудительного труда и дополняет Конвенцию № 29 запретом принудительного труда как средства политического или идеологического насилия. Специально запрещаются следующие виды принудительного труда: в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития страны; в качестве средства для поддержания трудовой дисциплины; в качестве средства наказания за участие в забастовке; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, национальной, социальной принадлежности, вероисповедания и религиозной принадлежности.

Равенство в труде, запрет дискриминации. Равенство в осуществлении прав и свобод человека, право каждого на равную защиту законом провозглашены во всех международных актах, как универсальных, так и региональных. Это относится и к правам в сфере труда.

Большое количество норм и положений, направленных против дискриминации в сфере труда и трудовых отношений, содержится

в конвенциях и рекомендациях МОТ. Этому посвящены: Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики», Конвенция № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями», Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», Рекомендация № 162 «О пожилых трудящихся».

Наиболее общим по содержанию документом является *Конвенция № 111*. Она обязывает государства определять и проводить национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации. Дискриминация подразумевает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Конвенция МОТ № 100 обязывает государства использовать национальные методы установления ставок вознаграждения с целью обеспечения применения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Иными словами, ставки вознаграждения должны определяться без дискриминации по признаку пола.

Право на ассоциацию. Хотя принцип права на ассоциацию закреплён во всех международных актах, универсальных и региональных, основной массив конкретных норм, касающихся этого права, содержится в актах МОТ.

В этой области действуют две главные конвенции: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» и Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров».

В *Конвенции № 87* свобода ассоциации понимается как право трудящихся и предпринимателей образовывать организации (союзы, ассоциации) по своему выбору без предварительного разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций. Ассоциации имеют право вырабатывать уставы, свободно выбирать представителей, организовывать аппарат и свою деятельность, формулировать программу действий; они не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке, могут создавать федерации и конфедерации, а также присоединяться к ним, и каждая такая организация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей.

Конвенция № 87 обязывает государства принять меры с целью гарантирования трудящимся и предпринимателям свободного осу-

шествования права на организацию. Это обеспечивается дополнительными гарантиями, имеющимися в *Конвенции № 98*. Там установлена защита трудящихся в отношении любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения. Организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга, в частности не допускать создания «компанийских», «домашних» профсоюзов, т.е. организаций работников, находящихся под контролем предпринимателей.

Права представителей трудящихся на предприятиях. Во многих странах на предприятиях функционируют не только профсоюзы, но и иные выборные органы, избираемые трудящимися (трудовыми коллективами). Права представителей трудящихся на предприятиях защищает *Конвенция МОТ № 135*. Согласно ей представители трудящихся должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение в связи с их деятельностью. Им должны предоставляться возможности быстро и эффективно выполнять свои функции, причем предоставление прав представителям трудящихся не должно снижать эффективность работы предприятия.

Когда на одном и том же предприятии существуют как представители профсоюза, так и выборные представители трудового коллектива, должны быть приняты меры к тому, чтобы наличие выборных представителей от трудового коллектива не использовалось для подрыва позиций профсоюзов; необходимо поощрять сотрудничество между выборными представителями трудовых коллективов и профсоюзами. Функции представительства трудового коллектива не должны содержать деятельность, признанную в качестве исключительной прерогативы профсоюзов.

Право на коллективные переговоры. Акты ООН не предусматривают права на ведение коллективных переговоров и на заключение коллективных договоров. Зато этому вопросу уделяет большое внимание МОТ, которая согласно Уставу ставит задачу способствовать действенному признанию права на коллективные переговоры.

Конвенция № 98 вынесла право на коллективные переговоры в свое название. В ст. 4 Конвенции сказано: «Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров».

Основная часть конкретных норм, относящихся к коллективно-договорному регулированию труда, содержится в Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», в одноименной Рекомендации № 163, а также в Рекомендации № 91 «О коллективных договорах».

Конвенция № 154 охватывает все области экономической деятельности. Она не распространяется лишь на армию и полицию; кроме того, национальное законодательство может установить особые способы применения Конвенции в отношении государственной службы.

Под коллективными переговорами понимаются переговоры в целях определения условий труда и занятости, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой. Национальное законодательство должно оказывать таким переговорам всяческое содействие.

Конвенция № 154, в числе прочего, регулирует вопрос о коллективных переговорах, субъектом которых являются не профсоюзы, а другие выборные организации работников. Решение этого вопроса передано на усмотрение национального законодательства или практики; именно национальные правила призваны определять, в какой степени термин «коллективные переговоры» распространяется на переговоры с этими представителями. В случае необходимости должны приниматься меры для обеспечения того, чтобы присутствие этих представителей не могло ослабить позиций других заинтересованных организаций трудящихся, т.е. профсоюзов.

Положения и нормы, относящиеся к коллективным договорам, содержатся в *Рекомендации № 91*. Она определяет такие договоры как письменные соглашения относительно условий труда и найма, заключаемые, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, а с другой — с одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Коллективный договор юридически связывает подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен. Предприниматели и трудящиеся не должны включать в трудовые договоры условия, противоречащие положениям коллективного договора. Такие условия недействительны и должны автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора; вместе с тем условия трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся, не считаются противоречащими коллективному договору.

Положения коллективного договора распространяются на всех трудящихся, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное. В случае необходимости и с учетом существующей в каждой стране системы коллективных договоров в национальном законодательстве могут быть предусмотрены меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на всех предпринимателей и трудящихся, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора.

Право на забастовку. Право на забастовку на международном уровне закреплено в *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* и в *Европейской социальной хартии*.

В актах МОТ отсутствует право на забастовку, но косвенно, как полагают контрольно-надзорные органы МОТ, это право признано, ибо оно вытекает из *Конвенции № 87*. Представляется, что невозможно эффективно пользоваться свободой ассоциации при запрете права на стачку. Таким образом, забастовка — вполне законное средство защиты профессиональных интересов работников. Из этого следует вывод о том, что прямой запрет забастовок, а равно и универсально применяемый принудительный арбитраж представляют собой ограничение возможностей профсоюзов по осуществлению деятельности, направленной на отстаивание прав и интересов работников.

С точки зрения МОТ ограничения права на забастовку допустимы лишь в определенных случаях: на государственной службе (для государственных чиновников), в существенных услугах (видах деятельности, остановка которых ведет к потенциальному разрушению национальной экономики), при чрезвычайных обстоятельствах; на период переговоров или третейского разбирательства. Во всех этих случаях должны быть предусмотрены гарантии обеспечения интересов работников, например быстрая и беспристрастная процедура примирения и арбитража, решения которого должны полностью и безотлагательно выполняться сторонами.

21.4. Занятость и трудоустройство

Во Всеобщей декларации прав человека говорится о *защите от безработицы в связи с осуществлением права на труд*. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах достижение полной производительной занятости также рассматривается как средство обеспечения на практике права на труд.

Эти общие положения развернуты и конкретизированы в актах МОТ. Среди них можно выделить акты общего действия и акты, относящиеся к определенным группам трудящихся — инвалидам, женщинам, молодежи, пожилым работникам, трудящимся-мигран-

там или к определенным отраслям — сельскому хозяйству, морскому судоходству.

Конвенция № 122 провозглашает в качестве главной цели государственной деятельности активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы. *Конвенция № 168* определяет методы содействия занятости, включая профессиональную подготовку и профессиональную ориентацию. Важная роль в осуществлении государственной политики занятости принадлежит государственным и частным биржам труда, службам занятости или бюро по найму. *Конвенции № 2 и № 88* обязывают государства создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых — обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

В целях обеспечения стабильной занятости, недопущения произвола предпринимателей в актах МОТ установлены критерии законного прекращения трудовых отношений и предусмотрена защита работников против произвольных увольнений, а также увольнений в связи с признанием предприятия банкротом.

Согласно *Конвенции № 158* увольнение по инициативе предпринимателя допускается лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или вызванных производственной необходимостью.

Не признаются законным основанием увольнения: членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности; намерение стать представителем трудящихся, выполнение функций представителя трудящихся (в том числе в прошлом); подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства или обращение в административные органы; раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение; отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству, а также в связи с болезнью или травмой.

Рекомендация МОТ № 166 добавила к этому перечню возраст (в зависимости от норм, касающихся выхода на пенсию), прохождение обязательной военной службы, выполнение других гражданских обязанностей.

Работник, который считает, что его уволили неправильно, может обжаловать это решение в суд или иной компетентный орган, который выносит решение об обоснованности увольнения.

Конвенция № 158 не считает возможным возложение бремени доказывания необоснованности увольнения только на работника. Такое бремя может возлагаться исключительно на предпринимателя, либо суд может выносить решение об обоснованности (необоснованности) увольнения с учетом представленных сторонами доказательств.

Если суд (или иной компетентный орган) признает увольнение необоснованным и если он в соответствии с национальным законодательством или практикой не считает возможным отменить решение об увольнении и восстановить трудящегося на прежней работе, судебное решение возлагает на предпринимателя обязанность выплаты трудящемуся соответствующего возмещения. Установлено право работника на предупреждение об увольнении за разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если только работник не совершил серьезного дисциплинарного проступка. Еще одно право увольняемого работника — получение выходного пособия, размер которого зависит прежде всего от стажа работы и размера заработной платы и которое выплачивается непосредственно предпринимателем или из фонда, созданного за счет взносов предпринимателей.

Национальное законодательство может предусмотреть, что при увольнении за серьезный проступок выходное пособие не выплачивается. Предприниматель обязан предоставить представителям трудящихся информацию о планируемых увольнениях, провести консультации о мерах по их предотвращению и смягчению их последствий, сообщить о предполагаемых увольнениях компетентному государственному органу, предоставив ему соответствующую информацию. Национальное законодательство может ограничить это обязательство предпринимателя коллективными увольнениями, начиная с определенного числа уволенных.

21.5. Условия труда

С точки зрения *требований международных трудовых стандартов* государства должны стремиться к установлению 40-часовой рабочей недели, без какого бы то ни было сокращения заработной платы (Конвенция № 47 и Рекомендация МОТ № 116). Часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, акты МОТ рассматривают как сверхурочные, которые допускаются лишь в определенных случаях и пределах и которые подлежат дополнительной оплате (не менее чем на 25% выше, чем за работу нормальной продолжительности). За исключением случаев непреодолимой силы, компетентные государственные органы в каждой стране должны устанавливать предельное число сверхурочных работ, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

Согласно *Конвенции № 175* (принята в 1994 г.) государства обязаны установить равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. Это относится к праву на организацию, на коллективные договоры, а также к безопасности и гигиене труда, к запрету дискриминации, к охране материнства, к порядку увольнений, к ежегодным оплачиваемым отпускам и оплачиваемым праздничным дням, к оплате болезни.

Национальное законодательство должно исключить снижение базисной заработной платы (тарифных ставок) работников только из-за того, что они заняты неполное рабочее время. Денежное вознаграждение неполностью занятых должно определяться пропорционально рабочему времени или выработке. Неполностью занятые, чье рабочее время ниже определенного порога, могут быть исключены национальным законодательством из действия положений Конвенции в отношении охраны материнства, увольнений, оплачиваемых ежегодных отпусков, праздничных дней, оплаты болезни. Государства обязаны обеспечить добровольность перехода с полного рабочего времени на неполное и наоборот.

Конвенция применяется ко всем частично занятым, однако ратифицировавшим ее государствам предоставляется право исключить из сферы ее действия определенные категории работников или определенные предприятия, если применение к ним положений Конвенции создает существенные проблемы экономического или иного характера.

В отношении времени отдыха установлены международные стандарты продолжительности еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков для отдыха, оплачиваемых учебных отпусков.

Основным актом МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках является *Конвенция № 132*, согласно которой продолжительность отпуска должна составлять не менее трех недель за каждый год работы. Минимальный период работы, необходимый для приобретения права на отпуск, составляет шесть месяцев. Отсутствие на работе по таким причинам, как болезнь, несчастный случай на производстве или отпуск по беременности и родам, засчитывается в стаж работы, дающий право на отпуск. Воскресенье и праздничные дни, а также время болезни в отпуск не включаются. За время отпуска должны выплачиваться отпускные, равные, по крайней мере, средней заработной плате. Деление отпуска на части разрешается, но при этом продолжительность каждой части не может быть менее двух недель.

Работник, проработавший минимальный период, требуемый для предоставления отпуска, и увольняющийся с работы, вправе получить после прекращения работы оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности его работы, или вместо этого ему вы-

плачивается денежная компенсация. Соглашение об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой денежной компенсацией признается недействительным или запрещается. Национальное законодательство может устанавливать специальные правила в отношении тех случаев, когда работающее по найму лицо занимается в период отпуска оплачиваемой деятельностью, противоречащей цели отпуска, т.е. отдыху, восстановлению сил.

Акты МОТ во вопросах заработной платы посвящены преимущественно процедуре и принципам установления государственного минимума заработной платы и обеспечению ее охраны в целях защиты материальных интересов работников. *Конвенция № 131* обязывает государства ввести систему установления минимальной заработной платы, охватывающую группы работников, условия труда которых делают применение такой системы целесообразным.

Минимальная заработная плата имеет силу закона и не подлежит понижению: неприменение этого положения влечет за собой соответствующие уголовные или другие санкции. При этом должна полностью уважаться свобода ведения коллективных договоров.

При определении минимальной заработной платы предлагается учитывать: потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия, сравнительный уровень жизни различных социальных групп и экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости. Необходимо создание специальной процедуры, позволяющей устанавливать и время от времени пересматривать минимальную заработную плату.

Охране заработной платы посвящены *Конвенция № 95* и *Рекомендация № 85*. В них содержатся правила, касающиеся порядка выплаты заработной платы, запрета стеснять трудящихся в свободном распоряжении своим заработком, охраны заработной платы от чрезмерных вычетов, ограничения ареста заработной платы, ее цессии (передачи требования), защиты заработной платы в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке по иной причине, регулярности выплат. Предусмотрено, что удержания из заработной платы должны быть ограничены пределом, необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи.

Удержания из заработной платы в порядке возмещения ущерба, нанесенного имуществу предпринимателя, должны разрешаться только при доказанности вины работника. Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не превышать стоимости причиненного ущерба.

Максимальные сроки выплаты заработной платы: для трудящихся с почасовым, поденным или понедельным исчислением заработной платы — не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней; для служащих — не реже одного раза в месяц; для работников-сдельщиков — не реже двух раз в месяц через промежутки времени, не превышающие 16 дней. При каждой выплате заработной платы трудящихся должны информировать об общей сумме заработанного вознаграждения, обо всех удержаниях, о сумме, причитающейся к выдаче.

21.6. Правовое регулирование охраны труда

Акты МОТ требуют от государств — членов этой Организации разработки и осуществления *национальной политики в области безопасности, гигиены труда, охраны производственной среды в тесной связи с проблемой экологической безопасности*. Цель такой политики — предотвращение травматизма, сведение к минимуму опасностей, собственных производственной среде.

Основные обязанности по практической реализации этой политики возложены на предпринимателей. Трудящимся и их представителям предлагается сотрудничать с предпринимателями в деле обеспечения охраны труда. На предприятиях должны быть созданы службы гигиены труда, на которые возлагаются профилактические функции и функции по консультированию предпринимателя, трудящихся и их представителей по вопросам создания и поддержания безопасности, здоровой производственной среды, приспособления трудовых процессов к способностям работников с учетом состояния их физического и психического здоровья.

В конвенциях и рекомендациях МОТ имеются многочисленные нормы, представляющие собой общие и отраслевые правила по технике безопасности, специальные технические правила оснащения станков и машин защитными приспособлениями. Более 10 конвенций и рекомендаций МОТ содержат санитарно-гигиенические нормы, защищающие работников от определенных видов производственных вредностей, главным образом опасных токсических веществ: бензола, асбеста, белого фосфора, канцерогенных веществ, свинцовых белил, а также радиации и спор сибирской язвы. Эти правила имеют большое значение с точки зрения профилактики многих профессиональных заболеваний.

Конвенция № 81 обязывает ратифицировавшие ее государства создать систему инспекции труда и наделяет инспекторов полномочиями: беспрепятственного прохода без предварительного уведомления

и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции; осмотра в дневное время всех зданий, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции; осуществления любых проверок, контроля и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются.

Инспекторы имеют право: наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу предприятия, требовать ознакомления с любыми документами, ведение которых предписано трудовым законодательством, с целью проверки их соответствия законам и снятия с них копий или выписки отдельных мест; требовать вывешивания объявлений в соответствии с законодательными предписаниями; изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с указанной целью. Инспектор труда вправе не уведомлять предпринимателя или его представителя об инспекционном посещении, если сочтет, что такое сообщение может нанести ущерб эффективности контроля.

Инспекторам труда разрешено требовать устранения недостатков, обнаруженных в ходе проверок, и издавать соответствующие распоряжения или обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению. Кроме исключительных случаев, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда запрещается: участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем; разглашать, даже после ухода с должности, производственные или коммерческие тайны, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций; разглашать сведения об источнике жалоб на нарушения законодательных предписаний.

Значительная часть международных норм по охране труда касается работников, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите: женщин, женщин с семейными обязанностями, женщин-матерей, детей и подростков, пожилых трудящихся. Этому посвящено большое число конвенций и рекомендаций МОТ (например, *Конвенция № 3*, *Конвенция № 138*, *Рекомендация № 162*), которые ограничивают труд женщин в ночное время и на подземных работах, устанавливают различного рода льготы для женщин-матерей (отпуск по беременности и родам, запрет привлечения к ночным и сверхурочным работам и т.п.), охраняют труд и здоровье молодежи (минимальный возраст приема на работу, ограничение ночного труда, медицинское освидетельствование).

В 1999 г. МОТ приняла *Конвенцию № 182* о запрете и незамедлительных мерах по ликвидации наихудших форм эксплуатации труда детей и молодежи. К числу наихудших форм эксплуатации Конвенция относит все формы рабства или аналогичной рабству практики, такой как работоторговля, принудительный труд, включая рекрутирование для участия в военных конфликтах; использование детей и подростков для целей проституции и в порнографии; для производства и сбыта наркотиков; для работы, которая наносит вред их здоровью, безопасности и морали.

21.7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей.

Мирные способы разрешения трудовых конфликтов

Основой деятельности МОТ являются **идеи социального сотрудничества в сфере труда и трудовых отношений**, прежде всего в виде двустороннего и трехстороннего сотрудничества, или, по принятой терминологии, бипартизма и трипартизма.

Бипартизм — это добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон тесное взаимодействие (диалог, консультации, переговоры) организаций трудящихся и предпринимателей в ходе создания и применения трудовых норм, как национальных, так и международных, а также при разрешении трудовых споров. Если такое сотрудничество осуществляется с участием трех сторон — организаций трудящихся, предпринимателей и государственных властей, то оно именуется **трипартизмом**.

Бипартизм и трипартизм — не только идеологическая концепция, но и закрепленная в международных правовых стандартах модель поведения участников коллективных трудовых отношений. Она включает в себя нормы о сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (*Рекомендации № 94 и 129*), нормы о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабах (*Рекомендация № 113*) и нормы о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (*Конвенция № 144, Рекомендация № 152*).

Мирным способом разрешения трудовых споров посвящены две рекомендации МОТ.

Рекомендация № 92 призывает государства создавать органы по добровольному примирению с целью способствовать предупрежде-

нию и разрешению трудовых конфликтов. В такие органы должны входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной. Срок рассмотрения трудовых конфликтов сводится к минимуму. Процедура примирения может начинаться по инициативе либо одной из конфликтующих сторон, либо самого примирительного органа. Итоги примирительной процедуры оформляются в письменном виде и имеют силу коллективных договоров. Если по соглашению между сторонами применяется примирительная процедура, то им рекомендуется воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров.

Если по соглашению между конфликтующими сторонами спор передан на окончательное разрешение арбитражного органа, то стороны должны воздержаться от забастовок и локаутов в течение арбитражного разбирательства и безоговорочно признать решение арбитражного органа. Рекомендация содержит важное положение о том, что предусмотренные в ней процедуры не могут истолковываться как ограничение права на забастовку.

Рекомендация № 130 содержит правила о рассмотрении индивидуальных жалоб работников, вызванных индивидуальными спорами юридического характера (спорами о праве). Процедура, установленная в Рекомендации, представляет собой своеобразную разновидность усложненного примирительно-третейского разбирательства. В соответствии с этой процедурой вначале должны быть предприняты попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным работником и его непосредственным руководителем. Если они не приводят к соглашению или если характер жалобы таков, что рассмотрение ее указанным выше путем не является целесообразным, работник передает жалобу в одну или несколько инстанций в соответствии с правилами, предусмотренными в коллективных договорах.

Процедура рассмотрения жалобы должна быть как можно более простой и по возможности быстрой, а формальности при ее применении минимальными. На любой стадии разбирательства должна существовать реальная возможность достижения урегулирования спора по соглашению сторон. Когда попытки урегулировать жалобу на предприятии не имеют успеха, спор может быть разрешен путем примирения, обращения в судебный орган или с помощью иных процедур, предусмотренных в коллективных договорах, а также путем добровольного арбитража. Применение рассмотренной процедуры не должно иметь результатом ограничение права работника обращаться с жалобой в компетентный государственный орган труда или судебный орган, если такое право признано в национальном законодательстве.



Конвенции МОТ, действующие в Российской Федерации

1. Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» 1921 г.
2. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» 1921 г.
3. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» 1921 г.
4. Конвенция № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» 1921 г.
5. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» 1926 г.
6. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» 1929 г.
7. Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г.
8. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» 1932 г.
9. Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах» 1935 г.
10. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» 1935 г.
11. Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» 1936 г.
12. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» 1946 г.
13. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» 1946 г.
14. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» 1946 г.
15. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» 1946 г.
16. Конвенция № 79 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду» 1946 г.
17. Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г.
18. Протокол к Конвенции № 81 1995 г.
19. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите прав на организацию» 1948 г.
20. Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1948 г.).

-
21. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.).
 22. Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г.
 23. Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.
 24. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г.
 25. Конвенция № 103 «Об охране материнства» 1952 г.
 26. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.
 27. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» 1957 г.
 28. Конвенция № 108 «О национальном удостоверении личности моряков» 1958 г.
 29. Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
 30. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре моряков» 1959 г.
 31. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» 1960 г.
 32. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций» 1961 г.
 33. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» 1963 г.
 34. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и учреждениях» 1964 г.
 35. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.
 36. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» 1965 г.
 37. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов» 1966 г.
 38. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов». Дополнительные положения 1970 г.
 39. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» 1970 г.
 40. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте» 1973 г.
 41. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ	9
ГЛАВА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА РОССИЙСКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА	10
1.1. Предмет трудового права	10
1.2. Метод трудового права	15
1.3. Система отрасли трудового права и система науки трудового права	18
1.4. Соглашение трудового права и смежных отраслей права	19
ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	23
2.1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда	23
2.2. Содержание основных принципов трудового права	26
ГЛАВА 3. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	34
3.1. Понятие источников трудового права, их классификация	34
3.2. Действие нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц	44
ГЛАВА 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	49
4.1. Понятие и виды субъектов трудового права	49
4.2. Гражданин (работник) как субъект трудового права	50
4.3. Регулирование трудовой правосубъектности граждан (работодателей и работников)	54
4.4. Работодатели (организации) как субъекты трудового права	56
4.5. Кооперативные организации как субъекты трудового права	59
4.6. Унитарное государственное и муниципальное предприятие как субъект трудового права	61
4.7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права	62
4.8. Профсоюзные и иные организации как субъекты трудового права	66
ГЛАВА 5. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДА	68
5.1. Законодательное регулирование деятельности профсоюзов	68
5.2. Основные права профсоюзов и их классификация	72
5.3. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников	76
5.4. Ответственность профсоюзов	80
ГЛАВА 6. ПРАВОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА	81
6.1. Понятия и виды правоотношений в трудовом праве	81
6.2. Содержание, возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений	82
6.3. Социальное партнерство в сфере труда	86
6.4. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников	87
6.5. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства	90
6.6. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров	91

ГЛАВА 7. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ	93
7.1. Понятие коллективного договора	93
7.2. Стороны коллективного договора и порядок его заключения	95
7.3. Содержание и структура коллективного договора	97
7.4. Реализация коллективного договора и контроль за его выполнением	98
7.5. Ответственность за нарушение коллективного договора	99
7.6. Социально-партнерские соглашения	101
РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ.	
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	105
ГЛАВА 8. ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА	106
8.1. Законодательство о занятости населения	106
8.2. Правовое регулирование высвобождения работников	110
8.3. Правовой статус безработного	114
8.4. Пособия по безработице	123
8.5. Участие работодателей в обеспечении занятости населения	128
8.6. Трудоустройство граждан	133
ГЛАВА 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	157
9.1. Понятие и значение трудового договора	157
9.2. Общий порядок заключения трудового договора	166
9.3. Изменение трудового договора	173
9.4. Прекращение трудового договора	179
9.5. Оформление расторжения трудового договора. Выходное пособие	208
9.6. Защита персональных данных работника	210
РАЗДЕЛ III. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЯ НАЕМНОГО ТРУДА	221
ГЛАВА 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	222
10.1. Понятие, виды и нормы рабочего времени	222
10.2. Режим рабочего времени	228
10.3. Понятие и виды времени отдыха	230
10.4. Отпуска	234
10.5. Льготы работникам, совмещающим работу с обучением	242
ГЛАВА 11. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	247
11.1. Понятие оплаты труда	247
11.2. Минимальный размер оплаты труда	250
11.3. Тарифная система	251
11.4. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих	255
11.5. Индексация оплаты труда	259
11.6. Оплата труда, применяемого в особых условиях	259
11.7. Системы заработной платы	263
11.8. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	270
11.9. Ограничение удержаний из заработной платы	272
11.10. Нормирование труда	275
11.11. Средний заработок и его исчисление	280
ГЛАВА 12. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	283
12.1. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат	283

12.2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность	284
12.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей	288
12.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением	289
12.5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора	293
12.6. Другие гарантии и компенсации	295
ГЛАВА 13. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА	298
13.1. Понятие и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения	298
13.2. Внутренний трудовой распорядок	300
13.3. Меры поощрения и порядок их применения	302
13.4. Дисциплинарная ответственность и ее виды	304
ГЛАВА 14. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	310
14.1. Понятие профессиональной подготовки и переподготовки работников	310
14.2. Ученический договор	311
ГЛАВА 15. ОХРАНА ТРУДА	313
15.1. Понятие охраны труда по трудовому праву	313
15.2. Права и обязанности работников и работодателей по обеспечению охраны труда	316
15.3. Требования охраны труда	319
15.4. Организация охраны труда	321
15.5. Обеспечение прав работников на охрану труда	323
15.6. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету	330
ГЛАВА 16. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	343
16.1. Понятие и виды материальной ответственности	343
16.2. Материальная ответственность работодателей перед работником	348
16.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие и виды	350
ГЛАВА 17. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	360
17.1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями	360
17.2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет	364
17.3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации	366
17.4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству	368
17.5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев	371
17.6. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах	371
17.7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом	372
17.8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц	374

17.9. Особенности регулирования труда надомников	376
17.10. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	377
17.11. Особенности регулирования труда работников транспорта	381
17.12. Особенности регулирования труда педагогических работников	382
17.13. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей	384
17.14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций	386
17.15. Особенности регулирования труда других категорий работников	387
ГЛАВА 18. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	389
18.1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	389
18.2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащита	401
ГЛАВА 19. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	410
19.1. Общие вопросы разрешения трудовых споров	410
19.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров	416
19.3. Рассмотрение трудовых споров в КТС	418
19.4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Подведомственность трудовых споров судам	425
19.5. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий	434
19.6. Рассмотрение коллективных трудовых споров	435
ГЛАВА 20. ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	449
20.1. Понятие и виды юридической ответственности	449
20.2. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права	457
РАЗДЕЛ IV. МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО	477
ГЛАВА 21. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	478
21.1. Нормы международного права	478
21.2. Источники международно-правового регулирования труда	479
21.3. Основные права человека в области труда	484
21.4. Занятость и трудоустройство	489
21.5. Условия труда	491
21.6. Правовое регулирование охраны труда	494
21.7. Социальное сотрудничество организаций работников и работодателей. Мирные способы разрешения трудовых конфликтов	496
Конвенции МОТ, действующие в Российской Федерации	498