Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ИМЕНИ П.А. СТОЛЫПИНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

УЧЕБНИК

Под общей редакцией
доктора юридических наук, доцента
М.В. ПРЕСНЯКОВА;
доктора юридических наук, профессора
С.Е. ЧАННОВА

Рецензенты:

Лютов Н.Л., доктор юридических наук, доцент;
Куренкова О.Н., кандидат юридических наук, доцент.

Авторский коллектив

Выговская Ирина Геннадьевна - старший преподаватель (глава 4);
Колобова Светлана Владимировна - кандидат юридических наук, доцент (главы 5, 7, 13 - 15);
Королькова Олеся Сергеевна - старший преподаватель (глава 11);
Пресняков Михаил Вячеславович - доктор юридических наук, доцент (главы 1 - 2, 8 - 10);
Федоров Петр Михайлович - кандидат социологических наук, доцент (глава 12);
Чаннов Сергей Евгеньевич - доктор юридических наук, профессор (главы 1 - 3, 6, 11, 16).

ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовое право представляет собой совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности. Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс Российской Федерации является основополагающим нормативным актом в этой сфере и основным источником российского трудового права. Нормы ТК РФ, касающиеся запрещения дискриминации в сфере труда, запрещения принудительного труда, социального партнерства в сфере трудовых отношений, трудового договора, времени труда и времени отдыха, ответственности работника и работодателя, и подобные являются обязательными для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Традиционным достоинством российской образовательной системы, в том числе учебных курсов, является высокая степень теоретической разработанности преподаваемого материала. Вместе с тем излишняя теоретизированность учебного процесса нередко приводит к тому, что после получения диплома о высшем образовании выпускник не всегда способен применить полученные им знания на практике. В результате в настоящее время, особенно в юридическом образовании, остро стоит проблема наполнения его практической составляющей. На необходимость оптимального сочетания академической теории и знаний практико-прикладного характера неоднократно указывалось на самом высоком уровне. Так, в Указе Президента РФ от 26 мая 2009 г. N 599 "О мерах по совершенствованию высшего юридического образования в Российской Федерации" Правительству РФ поручалось обеспечить разработку и общественное обсуждение федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) "Юриспруденция", предусматривающих увеличение объема практической части основной образовательной программы высшего профессионального образования.

Цель предлагаемого учебника - не только оснастить студентов доктринальными знаниями в области трудового права, но и ознакомить их с применением норм трудового законодательства на практике. Именно поэтому в содержание включены многочисленные примеры из судебной и административной

Вернуться в каталог бесплатных учебников

Как стать лидером

Уникальная информация по управлению персоналом:
- для самообразования топ-менеджеров;
- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:
1. Дипломы, курсовые, рефераты...
2. Диссертации и научные работы.
Тематика любая: ТРУДОВОЕ ПРАВО, экономика, менеджмент, маркетинг, техника, биология...

практики, раскрывающие особенности реального функционирования трудового права в Российской Федерации.

Таким образом, учебник позволяет обучающимся уяснить все аспекты регулирования трудовой деятельности в Российской Федерации и предназначен в первую очередь для студентов высших учебных заведений направления подготовки "Юриспруденция". Данное издание может быть полезно и студентам других направлений подготовки и специальностей, аспирантам, преподавателям, профсоюзным деятелям, работодателям и работникам, а также всем, кто интересуется применением норм трудового права.

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. ТРУДОВОЕ ПРАВО КАК ОТРАСЛЬ ПРАВА, НАУКА И УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА

1.1. Предмет трудового права

Характеризуя трудовое право в качестве самостоятельной отрасли российского права, следует прежде всего отметить, что в современной российской правовой науке выработаны различные определения понятия "отрасль права". При всем многообразии определений отрасли права в них можно выделить некоторые общие черты. Важнейшими признаками отрасли права выступают следующие: 1) отрасль - это наиболее крупное объединение норм права; 2) основой выделения отрасли является наличие достаточно большой обособленной группы общественных отношений, требующих правового регулирования; 3) указанные общественные отношения тесно связаны между собой по одному или нескольким признакам; 4) отрасль права характеризуется наличием специфичных именно для нее методов воздействия на общественные отношения; 5) отрасль права является сложным образованием, могущим включать в себя меньшие объединения правовых норм - подотрасли, институты и субинституты. Следовательно, для выделения самостоятельной сферы правового регулирования необходимо, во-первых, наличие реально обособленной сферы общественных отношений, во-вторых, как правило, наличие особенностей в правовом регулировании данной сферы. Вполне очевидно, что указанные требования к выделению отрасли соответствуют таким важным критериям систематизации права, как предмет и метод правового регулирования.

Предмет правового регулирования (отрасли права) считается ключевым понятием в характеристике отрасли права. Именно с него, как правило, начинается изучение любой отрасли, а также формирование научных знаний о ней.

Право является социальным регулятором, назначение которого и состоит в регулировании общественных отношений, то есть отношений между людьми. Поэтому предметом правового регулирования любой отрасли права является та или иная группа общественных отношений. Трудовое право призвано регулировать прежде всего те общественные отношения, которые складываются в процессе трудовой деятельности, то есть трудовые отношения.

В Трудовом кодексе Российской Федерации содержится легальное определение трудовых отношений. Согласно ст. 15 ТК РФ это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовые отношения возникают на основе соглашения между работником и работодателем, то есть на основе трудового договора.

В связи с этим отметим, что в последние годы для нашей страны характерна негативная тенденция: нередко складывающиеся фактически трудовые отношения юридически оформляются договором гражданско-правового характера (чаще всего, договором возмездного выполнения работ или оказания услуг). Связано это прежде всего с тем, что трудовое законодательство закрепляет весьма широкий перечень прав работника и гарантий их реализации. Например, законом ограничена максимальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать сорока часов в неделю. Запрещается (кроме исключительных случаев, предусмотренных законом) привлекать работника к работе в выходные и праздничные дни. Установлен гарантированный законом минимальный размер оплаты труда, сроки и порядок выплаты заработной платы и т.п. Указанные права и гарантии распространяются лишь на работников, то есть тех лиц, которые осуществляют свою трудовую деятельность на основе трудового договора.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

По прямому указанию ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. Поэтому, заключая договор гражданско-правового характера вместо трудового договора, работодатель преследует вполне понятную цель - уклониться от обеспечения работнику тех прав, которые предоставлены ему трудовым законодательством. В связи с этим ТК РФ прямо запрещает заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем.

Если же отношения, связанные с использованием личного труда, все же возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ). Оказавшийся в такой ситуации работник будет вынужден обратиться в суд и доказать, что фактически между ним и работодателем сложились не гражданско-правовые, а трудовые отношения. Вместе с тем на практике разграничить трудовые отношения от смежных с ними общественных отношений (прежде всего гражданско-правовых) бывает не так просто.

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

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

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

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

В структуру предмета трудового права, помимо отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности, то есть собственно трудовых отношений, входят отношения, тесно связанные с трудовыми. Перечень таких общественных отношений приводится в ст. 1 ТК РФ.

Прежде всего к ним необходимо отнести **организационно-управленческие отношения**, которые возникают в связи с необходимостью организации трудового процесса и управления трудом. Управление трудовой деятельностью осуществляет преимущественно работодатель либо лицо (лица), им уполномоченное(-ые) (например, руководитель организации). Организационно-управленческие отношения отличаются элементами власти - подчинения. Особую роль в управлении трудовой деятельностью играют локальные акты, принимаемые работодателем и направленные на организацию трудового процесса. К таким локальным актам, например, можно отнести правила внутреннего трудового распорядка, устанавливающие режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

Социально-партнерские отношения складываются по поводу ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений, участия в управлении организацией и т.п. Их спецификой является равенство участников (представителей работников и работодателей), а также договорный характер. Безусловно, положения, входящие в содержание коллективных договоров и соглашений, носят нормативный характер, однако сам способ их закрепления основан на добровольном соглашении сторон социального партнерства. Именно поэтому данные источники трудового права характеризуются как договоры нормативного содержания, то есть договоры, содержащие нормы права.

В сферу правового регулирования трудового права также включаются **отношения, связанные с трудоустройством и занятостью**. Эти отношения возникают в связи с обращением гражданина в службу занятости, регистрацией его в качестве безработного, деятельностью органов занятости по его трудоустройству, оказанием ему различных мер социальной поддержки и т.п. Вместе с тем ТК РФ

называет в качестве предмета правового регулирования трудового права лишь отношения по трудоустройству у данного работодателя, что, на наш взгляд, свидетельствует о сужении сферы общественных отношений по трудоустройству и занятости, которые включаются в предмет трудового права. Действительно, несмотря на то, что отношения, связанные с регистрацией безработных граждан, предоставлением им различных социальных гарантий (переобучение, пособие по безработице и др.), традиционно рассматриваются в качестве предмета трудового права и включаются в учебные курсы по данной дисциплине, по своей сути они очень близки к предмету права социального обеспечения.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию входят в предмет трудового права, если в них участвует работодатель. Форма участия работодателя в данных отношениях может быть различной: во-первых, обучение может непосредственно осуществляться у работодателя, во-вторых, работодатель может лишь финансировать обучение в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования.

Определенной спецификой обладают **отношения, возникающие в связи с материальной ответственностью работников и работодателей**. Материальная ответственность сторон трудового договора выражается в необходимости возместить ущерб, причиненный виновным и противоправным поведением (действием или бездействием). Несмотря на некоторое сходство с гражданско-правовой ответственностью, которая также выражается в возмещении причиненного ущерба, материальная ответственность представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности. Указанные отношения могут возникать только между сторонами, состоящими в трудовых отношениях, то есть работником и работодателем. При этом работодатель обязан возместить ущерб, причиненный работнику в полном объеме, а материальная ответственность работника по общему правилу носит ограниченный характер - в размере его среднего заработка.

К отношениям, связанным с трудовыми, также относятся отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства - **контрольно-надзорные отношения**. Эти отношения возникают при реализации своей компетенции по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

К отношениям, тесно связанным с трудовыми, закон относит **отношения, возникающие в связи с разрешением трудовых споров**. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами. Коллективные споры разрешаются путем проведения примирительных процедур, в которых, помимо сторон спора, могут участвовать посредники и трудовые арбитры.

К отношениям, тесно связанным с трудовыми, относятся и **отношения по обязательному социальному страхованию** в случаях, предусмотренных федеральными законами. Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" (в ред. от 28 декабря 2013 г.) <1> определяет, что обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и (или) социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан вследствие достижения пенсионного возраста, наступления инвалидности, потери кормильца, заболевания, травмы, несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, беременности и родов, рождения ребенка (детей), ухода за ребенком в возрасте до полутора лет и других событий, установленных законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

<1> СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3686.

Включение данной группы общественных отношений в предмет трудового права вызывает определенные сомнения в своей обоснованности. Обязательное социальное страхование традиционно относится к предмету права социального обеспечения. Безусловно, многие выплаты по социальному страхованию связаны с юридическими фактами, которые возникают в трудовых отношениях (стаж, условия работы и др.), однако непосредственное регулирование данных отношений осуществляется на основе законодательства о социальном обеспечении.

В теории трудового права выработан подход к классификации отношений, связанных с трудовыми, на предшествующие трудовым отношениям, сопутствующие им и производные от трудовых отношений.

К предшествующим отношениям принято относить отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Сопутствующими трудовыми отношениями являются следующие: отношения по организации труда и управлению трудом; по социальному партнерству; ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; по материальной ответственности

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

сторон трудового договора, а также контрольно-надзорные отношения.

Что касается отношений, которые возникают в связи с разрешением трудовых споров, то они могут как сопутствовать трудовым отношениям, так и возникать при их прекращении. Например, трудовой спор в связи с невыплатой работнику заработной платы возникает в период действия трудового договора и, следовательно, отношения, которые при этом складываются, следует отнести к сопутствующим трудовым отношениям, с одной стороны. С другой стороны, споры об увольнении возникают уже после прекращения трудовых отношений и в этом смысле производны от них.

От предмета трудового права следует отличать два смежных, но не тождественных ему понятия: сфера действия трудового права и сфера влияния трудового права.

Сфера действия трудового права - этот тот круг (область, совокупность, комплекс и т.п.) волевых общественных отношений, составляющих предмет трудового права Российской Федерации, а также других отношений, не являющихся трудовыми или непосредственно связанными с трудовыми отношениями, но возникающих между субъектами права по поводу использования личного не самостоятельного труда и в силу прямого указания в законе или по аналогии, урегулированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права <1>.

<1> См.: Абалдуев В.А. Предмет и сфера действия трудового права России: теоретические начала и законодательное воплощение // Правовое регулирование труда в современной России: общие положения, отраслевые институты, эффективность реализации права / Отв. ред. В.А. Абалдуев. Саратов, 2007. С. 79.

Сфера действия трудового права и предмет трудового права соотносятся между собой как общее и частное, при этом сфера действия трудового права полностью поглощает его предмет. Помимо общественных отношений, включаемых в предмет трудового права и рассмотренных ранее, сфера действия трудового права включает общественные отношения, к которым трудовое законодательство применяется субсидиарно (дополнительно). Эти общественные отношения возникают не на основе трудового договора, однако по своим признакам подпадают под определение несамостоятельного (наемного) труда. К таким отношениям относятся, например, отношения по поводу прохождения государственной гражданской и государственной правоохранительной службы; отношения по поводу осуществления профессиональной деятельности выборных должностных лиц государственной власти и местного самоуправления, а также лиц, замещающих государственные должности; отношения по поводу применения труда лиц, отбывающих уголовное наказание в виде лишения свободы и другие.

Иное значение имеет понятие **сфера влияния трудового права**. В этой сфере содержатся общественные отношения, исключенные из сферы действия трудового законодательства, при регулировании которых, однако, полностью или частично воспроизводится модель трудоправового регулирования. Так, в силу прямого указания ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы (если только в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей). Таким образом, прохождение военной службы не рассматривается как трудовая деятельность и регулируется специальным административным законодательством. В то же время некоторые используемые в нормативных актах о военной службе положения по своей сути являются рецепцией (воспроизведением) норм ТК РФ. Соответственно, применяемые в отношении военнослужащих нормы не имеют отношения к трудовому праву, но фактически представляют собой репродукцию соответствующих норм трудового законодательства.

1.2. Метод трудового права

Вторым критерием разделения права на отрасли является метод правового регулирования. По мнению А.С. Пиголкина, это - совокупность приемов и способов регламентирования общественных отношений, воздействия на человеческое поведение <1>. В.Ф. Яковлев подчеркивает, что метод концентрирует основные юридические свойства отрасли и представляет собой способ ее воздействия на поведение людей, способ организации правовой связи участников регулируемых отношений <2>. Следовательно, метод, во-первых, является совокупностью способов, особенностью правового регулирования в какой-то сфере общественной жизни, во-вторых - дополнительным критерием деления права на отрасли и определяется особенностями предмета правового регулирования.

<1> См.: Теория государства и права / Под ред. А.С. Пиголкина. М., 2003.

<2> См.: Яковлев В.Ф. Гражданско-правовой метод регулирования общественных отношений. Свердловск, 1972. С. 65.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В теории права принято выделять два наиболее общих метода правового регулирования: императивный и диспозитивный. **Императивный метод** иначе называют методом власти и подчинения, поскольку он опирается на использование властных предписаний. Как правило, использование такого метода характерно для административного, уголовного и некоторых других отраслей права. Трудовое право также использует императивный метод правового регулирования, например, при применении к работнику мер дисциплинарного взыскания и т.п. **Диспозитивный метод** основан на юридическом закреплении равенства участников соответствующих отношений и автономии воли сторон. Другими словами, при использовании диспозитивного метода закон позволяет сторонам урегулировать свои отношения самостоятельно, на основе договора или иного соглашения. В наибольшей степени этот метод находит выражение в гражданском, семейном праве и т.п. В трудовом праве этот метод используется во всех отношениях в той или иной мере, однако наиболее характерен для регулирования социально-партнерских отношений, отношений по разрешению трудовых споров и т.п.

Таким образом, метод трудового права основан на сочетании императивного и диспозитивного способов правового регулирования, что и определяет его специфику. К особенностям метода трудового права можно отнести следующие.

1. Метод трудового права характеризуется сочетанием централизованного, локального и договорного способов регулирования соответствующих общественных отношений. Например, в централизованном порядке устанавливаются основания расторжения трудового договора, перечень мер дисциплинарного взыскания и т.п. Работодатель не может своим локальным нормативным актом предусмотреть дополнительные основания расторжения трудового договора или применить к работнику какие-либо меры дисциплинарного взыскания, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом (например, перевод на нижеоплачиваемую работу за совершение дисциплинарного проступка), с одной стороны. С другой стороны, правила внутреннего трудового распорядка, обязательные для исполнения всеми работниками данной организации, устанавливаются локальным актом работодателя.

Кроме того, закон позволяет сторонам трудовых отношений самостоятельно урегулировать свои отношения в договорном порядке. На практике это может осуществляться путем заключения коллективного договора или соглашения, а также трудового договора. Чаще всего предметом коллективных договоров являются вопросы оплаты труда, предоставления гарантий, льгот и компенсаций. Например, трудовым законодательством предусмотрено, что сверхурочная работа (то есть работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Однако коллективным договором может быть предусмотрен и более высокий размер оплаты сверхурочных работ. При этом ни локальный акт работодателя, ни положения коллективного или трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным в централизованном порядке. Другими словами, действующим законодательством в централизованном порядке закрепляется определенный минимум прав работника, который может быть расширен локальным актом, коллективным договором (соглашением) или трудовым договором. В нашем примере коллективным договором можно увеличить оплату труда за выполнение сверхурочной работы, но нельзя уменьшить ее по сравнению с установленным законом.

2. Метод трудового права также характеризуется сочетанием равенства и подчинения сторон при регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Отношения подчинения сторон трудовых отношений характерны для управления трудом и регулирования трудовой деятельности, когда работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, исполнять распоряжения своего руководителя. Вместе с тем правовое положение участников социально-партнерских отношений или отношений по разрешению трудовых споров характеризуется началами равенства. Например, индивидуальные трудовые споры разрешаются специальным органом - комиссией по трудовым спорам (КТС). КТС создается на паритетных началах из равного количества представителей работников и работодателей. При рассмотрении трудового спора решения принимаются большинством голосов. На началах равенства осуществляется проведение коллективных переговоров при заключении коллективных договоров и соглашений, рассмотрение коллективных споров примирительной комиссией и т.п.

3. Специфика метода трудового права выражается в особых способах защиты трудовых прав. Защита трудовых прав может осуществляться как специально уполномоченными государственными органами, так и профессиональными союзами работников. Кроме того, ТК РФ предусматривает и возможность самозащиты работником своих трудовых прав, которая выражается в отказе от выполнения работы в предусмотренных законом случаях. Так, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

4. Метод трудового права характеризуется единством и дифференциацией правового

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Единство правового регулирования труда выражается в общности прежде всего основных начал или принципов трудового права и законодательства. В связи с этим трудовое законодательство содержит так называемые общие нормы, регулирующие трудовые отношения работников и работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы организаций.

Вместе с тем правовое регулирование труда отдельных категорий работников отличается определенными особенностями в силу специфики выполняемых работ (например, научно-педагогические, медицинские работники), природно-климатических условий (работа в районах Крайнего Севера) либо физиологических особенностей организма некоторых категорий работников (женщин, несовершеннолетних и т.п.). Поэтому, помимо общих норм, распространяющих свое действие на всех работников и работодателей, ТК РФ содержит и специальные нормы, устанавливающие особые правила регулирования труда отдельных категорий работников (женщин, несовершеннолетних, лиц, работающих в районах Крайнего Севера, и т.п.). В частности, ТК РФ содержит специальный раздел, посвященный регулированию труда отдельных категорий работников (раздел XII).

1.3. Трудовые правоотношения

Трудовые правоотношения являются базисными по отношению к иным правоотношениям социально-трудовой сферы. **Трудовое правоотношение** представляет собой юридическую связь между работником и работодателем на основе заключенного между ними трудового договора, которая предполагает обязанность работника лично выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и корреспондирующие обязанности работодателя по обеспечению надлежащих условий труда, своевременной оплате труда и т.п.

Правовые отношения обладают определенной структурой, которая включает в себя следующие элементы:

1) субъекты, то есть участники правоотношений;

2) объект правоотношения, то есть то конкретное благо, по поводу которого возникает правоотношение;

3) содержание правоотношения, которое включает в себя взаимные права и обязанности участников правоотношений.

Рассмотрим указанные элементы применительно к трудовым правоотношениям.

Объектом трудового правоотношения выступают те блага, по поводу которых они возникают, то есть прежде всего результаты трудовой деятельности и оплата наемного труда. **Субъектами трудовых правоотношений** являются работник и работодатель. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников являются субъектами не трудовых, а связанных с трудовыми отношений (организационно-управленческих, социально-партнерских и др.). Согласно ст. 20 ТК РФ работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Нужно заметить, что законодатель употребляет термин "физическое лицо", а не "гражданин". Это значит, что субъектами трудовых правоотношений могут выступать не только граждане Российской Федерации, но и иностранцы, а также лица без гражданства. Вместе с тем действующее законодательство устанавливает специальные правила привлечения и использования в Российской Федерации иностранных работников. Прежде всего, такие правила установлены Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 21 июля 2014 г.) <1>. В частности, для использования иностранной рабочей силы работодатель должен получить специальное разрешение, которое выдается органами Федеральной миграционной службы Российской Федерации в соответствии с установленной квотой на выдачу приглашений иностранным гражданам. Указанная квота представляет собой предельное количество приглашений на въезд в Россию иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности. Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности ежегодно утверждается Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов РФ.

<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032.

Для того чтобы быть субъектом трудового правоотношения, гражданин должен обладать трудовой правосубъектностью, то есть право- и дееспособностью. По общему правилу трудовая дееспособность наступает у гражданина при достижении им возраста 16 лет. Однако в случаях получения общего образования либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста

пятнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Также с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения. Наконец, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается вступление в трудовые соглашения лиц, не достигших возраста 14 лет, с целью создания или исполнения произведений. При этом также необходимо согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства. Нужно, однако, заметить, что закон устанавливает случаи, когда субъектом трудовых правоотношений может быть только лицо, достигшее 18 лет. Так, согласно ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

По общему правилу трудовое законодательство не ограничивает предельный возраст участников трудовых правоотношений. Однако для некоторых категорий работников предельный возраст устанавливается специальными нормами. Например, для ректора вуза, декана факультета такой возраст составляет 65 лет. При достижении этого предельного возраста трудовой договор с ними прекращается.

Второй стороной трудового правоотношения является работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Согласно ст. 20 ТК РФ в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, но только если это предусмотрено федеральным законом. Например, такая возможность предусмотрена Федеральным законом от 11 июня 2003 г. N 74-ФЗ "О крестьянском (фермерском) хозяйстве" (в ред. от 28 декабря 2013 г.) <1>. Крестьянское хозяйство не является юридическим лицом, а представляет собой объединение граждан, связанных родством и (или) свойством, имеющих в общей собственности имущество и совместно осуществляющих производственную и иную хозяйственную деятельность, основанную на их личном участии. Вместе с тем крестьянское (фермерское) хозяйство может использовать наемный труд, то есть являться работодателем.

<1> СЗ РФ. 2003. N 24. Ст. 2249.

Согласно ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица и локальными нормативными актами. Например, в государственных и муниципальных предприятиях права и обязанности работодателя осуществляет их руководитель. В акционерных обществах это может быть директор, генеральный директор или коллегиальный исполнительный орган.

Определенными особенностями в трудовых правоотношениях обладает работодатель - физическое лицо. Чаще всего в качестве такого работодателя выступает индивидуальный предприниматель, который осуществляет свою деятельность без образования юридического лица. Однако работодателем - физическим лицом может быть не только индивидуальный предприниматель, но и иной гражданин, использующий наемный труд в личных целях. Например, любое физическое лицо может нанять домработницу, водителя, воспитателя и т.п. ТК РФ содержит специальную главу, которая регламентирует особенности регулирования труда у работодателя - физического лица (глава 48). В частности, такой работодатель не ведет трудовых книжек на работников, обязан регистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления и т.п.

Содержание трудового правоотношения как особой юридической связи между работником и работодателем составляют их права и обязанности, предусмотренные законом, подзаконными актами, коллективными договорами и соглашениями, локальными актами, а также трудовым договором между ними.

Основные права и обязанности работника закрепляются в ст. 21 ТК РФ. К ним прежде всего относятся следующие права:

1) на свободное заключение, изменение и расторжение трудового договора;

2) на предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и

условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

5) на отдых (соблюдение нормы продолжительности рабочего времени, предоставление выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков);

6) на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

7) другие.

Работник, в свою очередь, обязан:

1) надлежащим образом исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) выполнять установленные нормы труда;

4) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

5) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

6) 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).

С указанными правами и обязанностями работника корреспондируют соответствующие права и обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ).

Так, работодатель вправе:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;

2) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

3) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;

4) принимать локальные нормативные акты, регулирующие труд работника;

5) принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

6) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

7) создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

8) реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

1) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

3) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;

4) исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.4. Система трудового права

Под системой трудового права принято понимать совокупность правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения, структурно сгруппированные в правовые институты по группам однородных отношений. Например, можно говорить об институтах социального партнерства, трудового договора, материальной ответственности и т.п.

В системе отрасли трудового права традиционно выделяют Общую и Особенную части.

Общая часть объединяет в себе правовые институты и нормы права, которые распространяются на все общественные отношения в социально трудовой сфере. **К Общей части** трудового права можно отнести нормы, регламентирующие:

1) предмет трудового права;
2) принципы трудового права;
3) общие трудовые права и обязанности работников и работодателей;
4) источники трудового права;
5) социальное партнерство.

Особенная часть включает в себя правовые институты, регулирующие отдельные (частные) элементы трудовых и связанных с ними отношений. В структуре **Особенной части** можно выделить следующие правовые институты:

1) трудоустройство и занятость;
2) трудовой договор;
3) защита персональных данных работников;
4) рабочее время и время отдыха;
5) оплата труда;
6) дисциплина труда;
7) материальная ответственность;
8) охрана труда;
9) защита трудовых прав;
10) трудовые споры.

Отдельно можно выделить так называемые специальные нормы, устанавливающие особенности регулирования труда некоторых категорий работников. Указанные нормы закрепляют специфику отдельных правовых институтов в отношении определенных категорий работников, например, устанавливая для них сокращенное рабочее время или дополнительные основания прекращения трудового договора и т.п. Существование данных специальных норм позволяет некоторым специалистам говорить также и о выделении **Специальной части** трудового права.

1.5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права

К трудовому праву близко примыкают такие отрасли права, как гражданское, административное право, финансовое, право социального обеспечения, уголовно-исполнительное право и некоторые другие. С одной стороны, регулирование многих отношений, связанных с трудовой деятельностью, осуществляется путем комплексного воздействия различных отраслей права. Например, рассмотрение индивидуальных трудовых споров регулируется нормами как трудового, так и гражданско-процессуального законодательства. Вопросы ответственности за нарушение трудового законодательства регламентированы в том числе Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и т.п. С другой стороны, существует проблема конкуренции трудового права и смежных отраслей права при регулировании сходных общественных отношений, связанных с трудом.

Ограничимся тремя в этом смысле наиболее близко примыкающими к трудовому отраслями права: гражданским правом, административным правом и правом социального обеспечения.

Разграничение предмета трудового и гражданского права. Наибольшую близость к трудовым отношениям обнаруживают те гражданско-правовые отношения, которые складываются в связи с выполнением определенных работ либо оказанием услуг. В качестве примера можно назвать отношения, возникающие из гражданско-правовых договоров подряда, возмездного оказания услуг и некоторых других. Как и трудовые, эти отношения возникают из договора, заключаемого равноправными сторонами, носят возмездный характер и могут быть связаны с трудом.

Их основное содержание составляют **имущественные отношения**, возникающие по поводу результата труда, тогда как трудовое право регулирует имущественные отношения лишь в качестве элемента трудовых отношений. Следовательно, можно выделить следующие отличия таких общественных отношений.

Во-первых, участники гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с выполнением трудовой деятельности, выполняют индивидуально определенное задание, а не трудовую функцию. Например, построить дом, а не выполнять трудовую функцию каменщика.

Во-вторых, участники гражданско-правовых отношений самостоятельно организуют свою трудовую деятельность в соответствии с заключенным договором. От них не требуется соблюдения каких-либо правил трудового распорядка и за нарушение своих обязательств они несут не дисциплинарную, а гражданско-правовую ответственность (возмещение убытков). В последние годы именно

самостоятельность (или несамостоятельность) труда чаще всего называется в качестве критерия разграничения трудового права и права гражданского <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004.

Наконец, им оплачивается результат труда, то есть выполнение индивидуального задания. Такая оплата устанавливается соглашением сторон и в отличие от заработной платы может выплачиваться единовременно (по выполнении работы). Кроме того, законодатель не ограничивает минимальный размер вознаграждения по гражданско-правовому договору, который может и не достигать минимального размера оплаты труда.

На практике разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений представляет дополнительную сложность, если одни и те же субъекты вступают одновременно и в трудовые, и в гражданско-правовые отношения. Например, работники ЗАО могут одновременно быть его акционерами, единственный владелец общества с ограниченной ответственностью может исполнять обязанности его директора по трудовому договору и т.п. К таким ситуациям мы еще будем обращаться в соответствующих разделах учебника.

Разграничение предмета трудового и административного права. Сходство трудовых и административно-правовых отношений обусловлено наличием в трудовых отношениях организационно-распорядительного элемента, который связан с управлением трудовым процессом и характеризуется императивным методом правового регулирования. Однако трудовое право регулирует отношения по управлению труда внутри организации, а административное право, в том числе, - вне организации, в сфере государственного управления. Властные полномочия работодателя (так называемая "хозяйская власть") касаются только организации труда, поддержания трудовой дисциплины и, соответственно, распространяются только на работников данной организации. Властные полномочия субъектов административных отношений представляют собой реализацию должностной компетенции и распространяются на органы или организации, с которыми они связаны отношениями подчинения, подконтрольности или поднадзорности. Сказанное можно проиллюстрировать следующим образом. Выполняя свои должностные обязанности по осуществлению контрольно-надзорной деятельности, например, при инспектировании предприятия, государственный инспектор труда вступает в административно-правовые отношения. Как субъект этих отношений он может отдавать государственно-властные предписания, например, по устранению выявленных нарушений. Этот же государственный инспектор является и субъектом трудовых отношений по месту своей работы: он обязан выполнять определенную трудовую функцию, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и т.п.

В то же время в отдельных случаях трудовое право пересекается с административным еще более тесно. В предмет административного права, помимо внешневластных, включаются также и некоторые внутриорганизационные отношения, осуществляемые в рамках органов государственного управления. Такими отношениями являются, например, государственно-служебные отношения. Государственные служащие так же, как и обычные работники, осуществляют труд по найму. При этом они, реализуя возложенные на них обязанности, одновременно выступают агентами государства, в результате чего регулирование их профессиональной деятельности характеризуется целым рядом особенностей.

В настоящее время труд государственных служащих регулируется частично нормами специального административного законодательства, а частично - нормами трудового законодательства. Разграничение трудовых и государственно-служебных правоотношений производится в каждом случае индивидуально и его осуществление является одной из наиболее сложных проблем административного и трудового права.

Разграничение предмета трудового права и права социального обеспечения. Право социального обеспечения регулирует общественные отношения, связанные с материальным и иным обеспечением нетрудоспособных лиц за счет средств бюджета или специальных внебюджетных фондов: выплата пенсий, пособий, государственной социальной помощи и т.п. Как правило, эти отношения (например, размер пенсий и пособий) зависят от прошлой трудовой деятельности лица: его заработной платы, трудового (страхового) стажа и т.п. Например, отношения по материальному обеспечению женщин в связи с беременностью входят в предмет права социального обеспечения. Однако трудовым законодательством (ст. 255 ТК РФ) устанавливается продолжительность отпуска по беременности и родам, в течение которого беременной женщине будет выплачиваться пособие по беременности и родам. Кроме того, размер этого пособия, как правило, определяется средним заработком беременной женщины.

В трудовых правоотношениях граждане реализуют право на труд и его оплату, а в отношениях по социальному обеспечению - право на социальную защиту в старости, при потере кормильца, утрате трудоспособности, на социальную поддержку семей с детьми и т.п. Объектом трудовых отношений является сам процесс труда; объектом отношений социального обеспечения - пенсии, пособия, льготы,

услуги, компенсации.

1.6. Трудовое право как наука и учебная дисциплина

Термин "трудовое право" используется для обозначения не только отрасли права, но и научной дисциплины. Трудовое право как научная дисциплина является составной частью юридической науки и представляет собой совокупность знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений. Трудовое право как наука - более широкое понятие, чем понятие "трудовое право" как отрасль права. Помимо собственно норм трудового права, в предмет науки трудового права входят исторический и зарубежный опыт регулирования трудовых отношений, перспективные направления регулирования трудовых отношений, правоприменительная практика в этой сфере и т.п.

Трудовое право как наука сложилось в России позже, чем было сформировано трудовое законодательство. Урегулирование трудовых отношений (отношений найма) в Российской империи было произведено во второй половине XIX в. с изданием таких актов, как Временные правила для найма сельских рабочих и служителей (1862), Закон о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры (1886), Положение о найме сельских рабочих (1886) и других. Однако трудовые отношения в тот период рассматривались как гражданско-правовые отношения личного найма, в связи с чем их доктринальным изучением занимались преимущественно цивилисты. Кроме того, отдельными аспектами трудовой деятельности, например вопросами охраны труда, занимались специалисты по административному (полицейскому) праву.

Предпосылки формирования науки трудового права в России явственно обозначились на рубеже XIX - XX вв. Бурное развитие капиталистических отношений, обострение "рабочего вопроса", определенная степень зрелости российских социальных наук привели к тому, что уже к началу XX в. можно говорить о существовании новой для России юридической науки <1>. Данный период развития российского трудового права связан с работами таких ученых, как Б.Д. Беликов, А.Н. Быков, В.П. Литвинов-Фалинский, М.Г. Лунц, Л.П. Нисселович, Ф.И. Осецкий, Л.С. Таль и других.

<1> Подробнее см. об этом: Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М., 2001. С. 79 - 103; Лушникова М.В., Лушников А.М. Развитие науки российского трудового права на рубеже XIX - XX вв. // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий. СПб., 2001. Ч. 1. С. 5 - 17; Гусов К.Н., Лушников А.М. История отечественной науки трудового права и права социального обеспечения // История юридических наук в России. М., 2009. С. 383 - 414.

Термин "трудовое право" в тот период использовался нечасто. Так, трудовое право исторически именовалось промышленным, фабричным, фабрично-заводским, рабочим. При этом собственно трудовое право иногда отождествлялось с фабричным (промышленным), иногда признавалось его составной частью. Характерно, что курс, который впервые читался известным цивилистом профессором Л.С. Талем в Московском государственном университете в 1916/17 учебном году, именовался именно "Промышленное право" и основывался на его научном труде "Очерки промышленного права" (1916).

Октябрьская революция 1917 г. и последовавшие за ней преобразования, многие из которых были связаны именно с введением социальных гарантий работникам (8-часовой рабочий день, отпуска, социальное страхование, коллективные договоры и т.п.), способствовали становлению и быстрому развитию науки трудового права. В дальнейшем сама советская правовая система, основанная на постоянном вмешательстве государства в дела граждан, вела к усилению его публичных начал. В результате в конце 1920-х годов научные работники, занимавшиеся исследованием вопросов трудового права, от работ описательного характера постепенно переходили к научному обобщению и анализу практики применения законодательства о труде, к разработке системы советского трудового права.

Среди ученых советского периода, внесших значительный вклад в формирование и развитие науки трудового права, можно отметить следующих: Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, А.К. Безину, К.М. Варшавского, И.С. Войтинского, Л.Я. Гинцбурга, К.П. Горшенина, К.Н. Гусова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, С.С. Каринского, Р.З. Лившица, В.М. Лебедева, М.В. Молодцова, Г.К. Москаленко, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова, И.О. Снигиреву, Л.А. Сыроватскую, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, В.Н. Толкунову, А.И. Шебанову и других. Некоторые из них продолжают плодотворно трудиться на ниве науки трудового права и в настоящее время.

Указанный период развития науки трудового права характеризуется достаточно высокой степенью его идеологизированности. Тем не менее именно в советский период была создана научная база, на которой до сих пор в значительной степени проводятся трудоправовые исследования.

В конце 80-х - начале 90-х годов XX в. происходит смена парадигмы отечественного трудового права. Если в советский период в основу выделения трудового права в самостоятельную отрасль была

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

положена парадигма особого, отличного от других гражданско-правовых, трудового договора, единого и неделимого социалистического трудового правоотношения, сформулированная Н.Г. Александровым, то в постсоветский период складывается парадигма трудоправовых партнерских отношений, определяющая правовое регулирование не социалистического, а наемного труда и не только государством, но и работодателем, нормотворческая деятельность которого во многом определяет правовое состояние наемного работника в организации <1>.

<1> См.: Современное трудовое право (опыт трудоправового компаративизма) / Под ред. В.М. Лебедева. М., 2007. Кн. 1.

В переходный период, а также на рубеже тысячелетий, в науке отечественного трудового права, помимо упомянутых, появляются и новые имена. Среди специалистов, принявших участие в формировании новой модели трудового права России, можно указать следующих: В.А. Абалдуева, Э.Н. Бондаренко, С.Ю. Головину, А.В. Гусева, И.А. Костян, С.В. Колобову, А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушникову, С.П. Маврина, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова и многих других.

Научная дисциплина трудового права изучает нормы трудового права, регулируемые ими общественные отношения. Используются присущие всему правоведению научные методы: общенаучные (диалектический, системный, конкретно-социологический) и специальные (сравнительно-правовой, статистический, нормативно-логический, структурно-функциональный, историко-юридический и иные).

Термин "трудовое право" понимается также в качестве учебной дисциплины, изучение которой предусматривается образовательными стандартами направлений подготовки бакалавров 030900.62 "Юриспруденция", 081100.62 "Государственное и муниципальное управление", 080400.62 "Управление персоналом", 034700.62 "Документоведение и архивоведение", а также ряда других. Задачи данной учебной дисциплины состоят в оказании помощи студентам в изучении основ правового регулирования труда.

Учебная дисциплина трудового права представляет собой совокупность наиболее общих знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений.

Можно выделить следующие основные отличия учебной дисциплины трудового права от науки.

1. Учебная дисциплина является вторичной по отношению к науке, так как базируется на ее достижениях.

2. Учебная дисциплина не использует теорий и гипотез, а оперирует только общепризнанными положениями.

3. Наука всегда обладает свойством пробельности, учебная дисциплина такого свойства иметь не может.

4. Источником науки являются научные статьи, монографии, диссертационные исследования, источником учебной дисциплины - учебники и учебные пособия.

В рамках данной учебной дисциплины изучаются как основополагающие нормы трудового права, так и важнейшие теоретические положения, выработанные наукой.

Контрольные вопросы

1. Предмет трудового права: трудовые отношения работников с работодателями. Иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

2. Метод трудового права и его особенности.

3. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

4. Система трудового права. Общая и Особенная части. Институты отрасли трудового права.

5. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и других).

6. Трудовое право как наука и учебная дисциплина.

Глава 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Система и особенности источников трудового права

Согласно со ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами осуществляется следующими нормативными правовыми актами:

трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из ТК РФ,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

иных федеральных законов и законов субъектов РФ, 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 РФ;

- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ.

Система источников трудового права имеет вертикальную и горизонтальную структуру. **Вертикальная структура** обусловлена иерархической соподчиненностью источников трудового права в зависимости от своей юридической силы:

1) Конституция РФ;
2) акты международного трудового права (например, конвенции МОТ);
3) федеральные конституционные законы;
4) федеральные законы;
5) указы Президента РФ;
6) постановления Правительства РФ;
7) нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
8) законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ;
9) нормативно-правовые акты органов местного самоуправления;
10) коллективные договоры и соглашения;
11) локальные нормативные акты.

Горизонтальная структура системы источников трудового права обусловлена принципом единства и дифференциации правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В этом смысле в системе трудового права выделяют общие и специальные нормы. Общие нормы трудового права распространяют свое действие на всех работников, а специальные закрепляют особенности регулирования труда некоторых категорий работников в зависимости от половозрастных, отраслевых, территориальных и иных факторов. В этом смысле принято говорить об общем и специальном законодательстве, регулирующем трудовые и связанные с ними отношения. Примером специального законодательства является Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации <1> от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ (в ред. от 3 февраля 2014 г.), который закрепляет в том числе особенности правового регулирования труда членов экипажа морских судов.

<1> СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2207.

Конституционные основы трудового права. Конституция РФ обладает высшей юридической силой в Российской Федерации. Прежде всего Основной Закон содержит нормы, закрепляющие основные права участников трудовых и связанных с ними отношений.

В части 2 ст. 7 Конституции РФ декларируется, что в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В статье 37 Конституции РФ закрепляются:

1) принцип свободы труда и запрет принудительного труда;
2) право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
3) право на справедливое вознаграждение за труд, а также право на защиту от безработицы;
4) право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку;
5) право на отдых, которое включает гарантии продолжительности рабочего времени, установленной законом, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Кроме того, многие социально-трудовые права граждан производны от иных конституционно закрепленных прав. Например, ст. 30 Конституции РФ закрепляет право каждого на объединение. В трудовой сфере это право предполагает свободу объединения в профессиональные союзы.

Наконец, ст. 72 Конституции устанавливает принцип формирования трудового законодательства, согласно которому трудовое право находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ.

Международно-правовые источники трудового права. Согласно ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Аналогичное правило закреплено и в ст. 10 ТК РФ. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрены внутренним национальным законодательством, то применяются правила международного договора.

Наиболее значимыми среди международных договоров Российской Федерации в социально-трудовой сфере являются конвенции Международной организации труда (МОТ). Например, Конвенция МОТ N 29 "О принудительном или обязательном труде" (Женева, 28 июня 1930 г.), Конвенция МОТ N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (Женева, 4 июня 1958 г.) и другие конвенции МОТ представляют собой универсальные или всеобщие международные соглашения. В специальной литературе иногда говорят о существовании Международного трудового кодекса, который образуют конвенции и рекомендации МОТ. В настоящий момент Российской Федерацией ратифицировано более пятидесяти конвенций МОТ.

Среди других международных соглашений, регулирующих трудовые и иные связанные с ними отношения, можно отметить международные договоры регионального значения, прежде всего акты Содружества Независимых Государств (СНГ), например Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств, которая утверждена Межпарламентской Ассамблеей государств - участников СНГ 29 октября 1994 г.

Кроме того, социально-трудовые отношения (в числе прочих) являются предметом двусторонних соглашений между Российской Федерацией и другими странами. В таких соглашениях могут решаться вопросы взаимного признания образования, стажа и другие. В качестве примера можно привести заключенный 8 декабря 1999 г. в Москве Договор о создании Союзного государства между Российской Федерацией и Республикой Беларусь.

Основным федеральным законом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс РФ <1> от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. от 28 июня 2014 г.), который, не будучи федеральным конституционным законом, занимает особое место в системе трудового законодательства, поскольку все иные законы в части регулирования трудовых и связанных с ними отношений должны соответствовать ТК РФ. Согласно ст. 5 ТК РФ в случае противоречий между Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется первый. Изменить правила, установленные ТК РФ, можно только путем внесения в него поправок.

<1> Рос. газ. 2001. N 256.

Кроме того, различным вопросам регулирования трудовых и смежных с ними отношений полностью или частично посвящены многие другие Федеральные законы, например, такие как "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации", "О сельскохозяйственной кооперации", "Об альтернативной гражданской службе" , "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и т.д.

Подзаконные акты. Указы Президента РФ должны соответствовать федеральным законам. На современном этапе указное правотворчество не характерно для регулирования трудовых отношений, поскольку все наиболее важные вопросы регулируются ТК РФ и федеральными законами. Указы Президента РФ в основном регламентируют отдельные вопросы в социально-трудовой сфере: в качестве примера можно привести Указ Президента РФ от 24 мая 2009 г. N 584 "Вопросы оплаты труда работников центрального аппарата Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий" (в ред. от 30 января 2012 г.) <1>.

<1> СЗ РФ. 2009. N 22. Ст. 2697.

Постановления Правительства РФ должны соответствовать как федеральным законам, так и указам Президента РФ. Постановления Правительства РФ, как правило, принимаются по более узким вопросам, отнесенным к компетенции исполнительной власти. В настоящее время постановлениями Правительства РФ утверждаются различного рода перечни, положения и т.п. В ряде случаев ТК РФ содержит прямое управомочие Правительства РФ на принятие того или иного акта. Например, согласно ст. 253 ТК РФ перечни работ с вредными или опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную должны утверждаться в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Правительством РФ в связи с этим было принято Постановление от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" (в ред. от 20 июня 2011 г.) <1>. Другой пример: ст. 154 ТК РФ предусматривает, что минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Так, Правительством РФ было принято Постановление от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" <2>, которым было установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада).

<1> СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1131.

<2> СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. 2). Ст. 3640.

Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти. Наиболее значимыми в сфере трудового права среди них являются акты Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России). Как правило, акты Минтруда России конкретизируют и разъясняют действующее трудовое законодательство. В качестве примера можно привести Приказ Минтруда России от 1 ноября 2013 г. N 652н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" <1>.

<1> Рос. газ. 2014. N 50/1.

Помимо актов Минтруда России, большое значение в качестве источников трудового права сохраняют не отмененные акты уже не существующих органов исполнительной власти Российской Федерации (в первую очередь, Минздравсоцразвития России) и даже СССР. В качестве примера здесь можно привести Постановление Минздравсоцразвития от 13 августа 2009 г. N 587н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам следственных органов прокуратуры Российской Федерации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (в ред. от 20 марта 2012 г.) <1>, Постановление Госкомтруда СССР от 5 февраля 1991 г. N 24 "Об утверждении Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за подземные, вредные и тяжелые условия труда работникам промышленно-производственного персонала, занятым на горных работах по разведке и добыче урановой, бериллиевой и ториевой руд в атомной энергетике и промышленности" <2>.

<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. N 47.

<2> Документ опубликован не был.

Кроме того, акты, содержащие нормы трудового права, могут утверждаться и иными федеральными органами в пределах их компетенции.

Законодательство и подзаконные акты субъектов РФ. Согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство является предметом совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ. Это означает, что субъекты РФ могут принимать законы и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права. При этом указанные акты субъектов РФ не должны противоречить федеральным законам (ст. 76 Конституции РФ).

В статье 6 ТК РФ разграничены предметы ведения Российской Федерации и ее субъектов в сфере правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. В частности, законодатель установил перечень вопросов, которые должны регулироваться нормативно-правовыми актами федерального значения. К ним относятся:

- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;
- основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

- порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- систему и порядок проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда, организацию контроля качества проведения специальной оценки условий труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения;
- систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;
- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

По иным вопросам субъекты РФ могут принимать свои законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Однако эти нормативно-правовые акты субъектов РФ, во-первых, не могут противоречить федеральному законодательству и, во-вторых, не должны снижать уровень трудовых прав, гарантий и льгот, предоставленных работникам федеральным законом. Кроме того, органы государственной власти субъектов РФ могут издавать нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения и по тем вопросам, правовое регулирование которых согласно ст. 6 ТК РФ относится к полномочиям федеральных органов государственной власти. Это возможно в случае "правового пробела", то есть когда на федеральном уровне отсутствует соответствующий закон или иной нормативно-правовой акт (так называемое "опережающее нормотворчество" субъектов РФ). Если же впоследствии принимается федеральный нормативно-правовой акт по этим вопросам, то соответствующий акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

Довольно большое количество законов и иных нормативно-правовых актов субъектов РФ принято по вопросам социального партнерства. В частности, такие законы были приняты в Москве, Астраханской, Волгоградской, Воронежской, Саратовской и иных областях.

Акты органов местного самоуправления. Нормативно-правовые акты, издаваемые органами местного самоуправления, должны соответствовать федеральному законодательству, федеральным подзаконным актам и нормативно-правовым актам субъектов РФ. Как правило, в сферу правового регулирования таких нормативно-правовых актов входят вопросы занятости и трудоустройства, социального партнерства и т.п. В качестве примера можно привести Постановление главы администрации Балашовского муниципального района Саратовской области от 20 февраля 2008 г. N 43-п "О создании рабочих мест и перечне видов деятельности оплачиваемых общественных работ" <1>. Кроме того, на местном уровне обычно устанавливаются особенности труда муниципальных служащих.

<1> Балашовская правда. 2008. N 33 (18845).

Коллективные договоры и соглашения. Коллективные договоры и соглашения по социально-трудовым вопросам представляют собой особый вид источников трудового права - договор нормативного содержания. Коллективные договоры и соглашения заключаются на двусторонней основе между работниками и работодателями в лице своих представителей. Предметом коллективных договоров и соглашений, как правило, являются условия оплаты труда (ими могут устанавливаться тарифные ставки по организации или отрасли), различного рода доплаты, компенсации и т.п. По соглашению сторон в содержание коллективного договора или соглашения могут включаться самые различные вопросы. Однако согласно ст. 9 ТК РФ коллективные договоры и соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Коллективный договор всегда заключается на уровне конкретной организации и действует только в отношении работников данной организации.

Соглашения могут заключаться на различных уровнях. На федеральном уровне Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в состав которой входят представители общероссийских объединений профсоюзов и работодателей, а также представители Правительства РФ, разрабатывает и заключает Генеральное соглашение. В настоящий момент действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 гг.

Локальные акты. Такие акты принимаются работодателем в пределах своей компетенции и распространяют свое действие в пределах конкретной организации (у конкретного работодателя). Путем издания обязательных для исполнения всеми работниками данной организации нормативных актов работодатель реализует функции по управлению трудом и организации трудового процесса. Так, в

организации могут приниматься следующие локальные акты: Правила внутреннего трудового распорядка организации, Положение о премировании, Положение об аттестации работников и т.п. Необходимо учитывать, что локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями.

Локальные акты принимаются работодателем, однако в некоторых случаях закон требует учитывать мнение выборного профсоюзного органа при принятии таких актов. Например, по прямому указанию ТК РФ с учетом мнения профсоюзного органа должны приниматься правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190), график отпусков (ст. 123) и т.п. В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные акты, принятые без учета мнения представительного органа работников, являются недействительными.

Порядок учета мнения профсоюза при принятии локального акта предусмотрен ст. 372 ТК РФ. Работодатель направляет проект локального нормативного акта с обоснованием по нему в выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, который в течение пяти рабочих дней направляет работодателю свое мотивированное мнение. В случае несогласия с проектом локального акта работодатель должен в течение трех дней провести дополнительные консультации с профсоюзом и, если согласие так и не будет достигнуто, он вправе принять локальный нормативный акт. Профсоюз в этом случае может начать процедуру коллективного трудового спора. Таким образом, хотя формально процедура учета мнения профсоюзного органа является для работодателя обязательной, однако, по сути, она никак его не обязывает. Иными словами, работодатель может принять локальный акт и при отсутствии согласия профсоюза.

Между тем абзацем 3 ст. 8 ТК РФ предусматривается, что коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников. Очевидно, что в этом случае для принятия локального акта требуется именно согласие профсоюза.

2.2. Единство и дифференциация трудового законодательства. Общие и специальные нормы

В предыдущей теме уже шла речь о том, что одной из особенностей метода трудового права является **сочетание единства и дифференциации правового регулирования**. В связи с этим нормы трудового права подразделяются на общие и специальные, что образует горизонтальную структуру трудового законодательства. Общие нормы устанавливают правила, которые распространяются на всех работников безотносительно к трудовой функции, условиям труда, половозрастным признакам и т.п. Специальные нормы устанавливают особенности регулирования труда отдельных категорий работников в зависимости от различных факторов и обстоятельств. Например, общей является норма, закрепляющая максимальную продолжительность рабочего времени - не более сорока часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). С другой стороны, ст. 92 ТК РФ устанавливает по отношению к ней специальную норму, согласно которой нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до 24 часов в неделю для работников, не достигших шестнадцати лет.

Основания дифференциации норм трудового права принято делить на две большие группы:

1) включающую субъектные факторы;

2) учитывающую объективные условия и обстоятельства трудовой деятельности.

Первую группу критериев дифференциации составляют факторы, связанные с физиологическими особенностями лиц - участников трудовых отношений. Эта дифференциация учитывает прежде всего половозрастные особенности и состояние здоровья. Учет половозрастных особенностей проявляется в установлении особенностей правового регулирования труда женщин и несовершеннолетних. Так, ТК РФ содержит главу 41 "Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями" и главу 42 "Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет", которые включают в себя специальные нормы, регулирующие труд указанных категорий лиц. Например, общая норма ст. 115 ТК РФ предусматривает, что продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника составляет 28 календарных дней, а ст. 267 ТК РФ закрепляет специальную норму, согласно которой ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день.

Дифференциация правового регулирования труда по объективным факторам охватывает различные основания.

Прежде всего такая дифференциация может осуществляться по отраслевому признаку. **Дифференциация по отраслевому признаку** учитывает специфику трудовой деятельности в различных сферах производства, науки, культуры, здравоохранения и т.п. Примером такой дифференциации является закрепление особых правил регулирования труда государственных служащих,

научно-педагогических и медицинских работников, работников религиозных организаций и т.п. Например, ст. 333 ТК РФ содержит специальную норму, согласно которой для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Кроме того, дифференциация правового регулирования в трудовом законодательстве может осуществляться **в зависимости от конкретных условий труда работников, их вредности и тяжести**. Данный вид дифференциации учитывается в правовых нормах, регулирующих оплату труда, рабочее время и время отдыха и т.п. Так, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ); устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ); оплата труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Принято выделять **дифференциацию по территориальному признаку**. Наиболее ярким примером территориальной дифференциации являются нормы, закрепляющие различного рода льготы и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (глава 50 ТК РФ). Например, согласно ст. 321 ТК РФ 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.

По форме дифференциации специальные нормы подразделяются:

1) на нормы-изъятия;

2) нормы-дополнения;

3) нормы-приспособления.

Нормы-изъятия исключают действие общих норм в отношении определенных категорий работников. Например, согласно общей норме ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Специальная норма (той же ст. 70 ТК РФ) исключает действие этого общего правила в отношении беременных женщин, лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, и т.п.

Нормы-дополнения могут устанавливать дополнительные гарантии, льготы или, напротив, дополнительные обязанности, ответственность. Так, в силу ст. 335 ТК РФ педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, с одной стороны. С другой стороны, ст. 336 устанавливает дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ;

4) неизбрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

Нормы-приспособления адаптируют, "приспосабливают" общие нормы к конкретным условиям труда или категории работников. Например, нормой-приспособлением является ст. 315 ТК РФ, согласно которой оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате.

2.3. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц

Статья 12 ТК РФ закрепляет общее правило, согласно которому закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Например, ТК РФ закрепил ранее неизвестное трудовому законодательству основание расторжения трудового договора - нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Правило об отсутствии у закона обратной силы в данном случае означает, что если работник допустил указанное нарушение правил охраны труда до 1 февраля 2002 г., то есть до вступления в силу ТК РФ, то его нельзя уволить по данному основанию. В связи с этим ст. 424 ТК РФ прямо указывает, что ТК РФ должен применяться только к тем отношениям, которые возникли после

введения его в действие. Однако в ст. 12 ТК РФ содержится правило, согласно которому закон или иной нормативно-правовой акт, содержащий нормы трудового права, может применяться и в отношениях, которые возникли до введения его в действие, но только к тем правам и обязанностям, которые возникают после этого. Дело в том, что трудовые отношения могут продолжаться достаточно длительный период: возникнув до введения в действие закона или иного нормативного акта, они могут продолжаться и после вступления его в силу. Соответственно, к таким отношениям будут применяться положения этого закона или нормативного акта, но только к тем правам, которые возникнут после введения его в действие. Например, работник заключил трудовой договор до введения в действие ТК РФ, то есть трудовые отношения возникли до 1 февраля 2001 г., однако к регулированию труда такого работника после 1 февраля 2001 г. будут применяться нормы ТК РФ.

Время вступления в действие закона или иного нормативно-правового акта может определяться двумя способами. Во-первых, указание момента вступления в силу может содержаться в тексте закона или иного нормативно-правового акта. Так, ст. 420 ТК РФ было предусмотрено, что данный Кодекс будет введен в действие с 1 февраля 2002 г. Во-вторых, нормативно-правовой акт может вступать в действие "автоматически" по истечении определенного времени (различного для разных нормативных актов) после официального опубликования. Согласно ст. 15 Конституции РФ любые нормативные правовые акты, затрагивающие права, свободы либо, напротив, обязанности человека и гражданина могут применяться только в том случае, если они были официально опубликованы для всеобщего сведения. Порядок официального опубликования законов установлен Федеральным законом от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания" (в ред. от 25 декабря 2012 г.) <1>, а подзаконных актов - Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти" (в ред. от 2 февраля 2013 г.) <2>. Так, законы вступают в силу по истечении десяти дней после дня их официального опубликования. Указы Президента РФ и постановления Правительства, которые затрагивают права, свободы и обязанности человека и гражданина, вводятся в действие через семь дней после их опубликования. Нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу по истечении десяти дней после дня их официального опубликования.

<1> СЗ РФ. 1994. N 8. Ст. 801.

<2> СЗ РФ. 1996. N 22. Ст. 2663.

Коллективные договоры и соглашения согласно ст. ст. 43 и 48 ТК РФ вступают в силу либо со дня, определенного в самом соглашении, либо со дня его подписания. Действие коллективного договора и соглашения ограничено сроком в три года, после чего оно может продлеваться сторонами.

Сфера действия нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве зависит от вида соответствующего источника трудового права.

Федеральные законы и подзаконные акты распространяют свою юридическую силу на всю территорию Российской Федерации, если в таком нормативном акте не ограничивается сфера его действия. Законы и иные нормативно-правовые акты субъектов РФ действуют на территории соответствующего субъекта РФ.

Акты органов местного самоуправления могут применяться на территории того муниципального образования, где они были приняты.

В ст. 11 ТК РФ содержится общее правило, согласно которому действие нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работодателей, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Это означает, что правила, установленные трудовым законодательством, должны соблюдаться в равной мере как в государственных, так и в частных организациях: хозяйственных обществах и товариществах, производственных кооперативах и т.п. Акты, содержащие нормы права, распространяют свое действие на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, то есть как на граждан Российской Федерации, так и на иностранных граждан, а также лиц без гражданства. Изъятия из этого правила могут быть установлены только федеральным законом или международным договором.

Трудовой кодекс РФ называет категории лиц, трудовая деятельность которых не регулируется трудовым законодательством. В частности, трудовое законодательство не распространяется:

1) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

2) членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);

3) лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Данный перечень может быть расширен федеральным законом.

Коллективные договоры и соглашения распространяются на тех работодателей и тех работников, от имени которых они были заключены. Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, поэтому его действие распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения (ст. 43 ТК РФ).

Соглашение может заключаться на следующих уровнях: федеральном (генеральное соглашение), субъекта РФ (региональное или межрегиональное соглашение), отрасли (отраслевое или межотраслевое соглашение), муниципального образования (территориальное соглашение). Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, от имени которых оно было заключено.

Кроме того, как уже отмечено, соглашение может заключаться на трехсторонней основе, то есть при участии органов государственной власти и органов местного самоуправления. В таком случае заключенное коллективное соглашение будет распространяться на соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств (ст. 48 ТК РФ). Это может быть, например, в том случае, когда в коллективное соглашение включаются мероприятия по обеспечению занятости населения, финансируемые за счет средств соответствующего бюджета.

Контрольные вопросы

1. Особенности системы источников трудового права.
2. Общая характеристика важнейших источников трудового права.
3. Трудовое законодательство - предмет совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов.
4. Акты-соглашения: генеральное, региональные, межотраслевые тарифные, отраслевые тарифные, профессиональные тарифные и другие, коллективные договоры.
5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.
6. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.
7. Единство и дифференциация правового регулирования труда. Общее и специальное законодательство. Роль судебной практики по трудовым делам в правоприменительной деятельности.
8. Международные стандарты трудовых прав. Значение международных договоров, конвенций и рекомендаций.

Глава 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда

Понятие "социальное партнерство" стало применяться в российском праве сравнительно недавно. Явление, им обозначаемое, рассматривается исследователями в качестве метода трудового права или его элемента, принципа трудового права, способа разрешения трудовых споров, средства и формы взаимодействия, инструмента регулирования социально-трудовых отношений, формы организации взаимодействия работодателей, работников и государства, процедуры разграничения, согласования и обеспечения законных интересов в сфере социально-трудовых отношений <1>.

<1> См.: Чуча С.Ю. Социальное партнерство в регионах России: некоторые проблемы правового регулирования. URL: http://chucha.omskarbitr.ru/p314.htm.

В соответствии со ст. 23 ТК РФ под социальным партнерством в сфере труда понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Целью социального партнерства является согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, направленное на установление государственных гарантий прав работников и создание благоприятных условий, при которых в равной степени реализуются права работников и работодателей <1>.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Я. Ананьевой. М., 2007. С. 61.

Согласно ТК РФ (ст. 24) основными **принципами социального партнерства** в сфере труда являются:

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

Социальное партнерство представляет собой целостную систему. Система социального партнерства включает следующие **уровни**:

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- межрегиональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Формы социального партнерства закрепляются в ст. 27 ТК РФ. 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 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Кроме перечисленных в ст. 27 ТК форм социального партнерства, на практике могут быть использованы и иные формы, в частности:

- проведение предварительного обсуждения проектов законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных, региональных и местных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы и социального обеспечения;
- осуществление совместной работы по совершенствованию нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства;
- соблюдение и реализация достигнутых договоренностей между сторонами;
- взаимодействие с транснациональными корпорациями и с организациями с участием иностранного капитала на принципах социального партнерства;
- взаимодействие при регулировании социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства и между соответствующими уровнями;
- обеспечение полной и достоверной информацией сторон социального партнерства, а также освещение в средствах массовой информации работы органов социального партнерства <1>.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Я. Ананьевой. С. 65 - 67.

3.2. Стороны и представители сторон социального партнерства

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

Работодатели и работники могут и сами реализовывать свои права в сфере социального партнерства. Однако на практике обычно возникает необходимость в действиях представителей, которые могли бы выступать от имени больших групп работников и работодателей.

Представителями работников в социальном партнерстве могут выступать:

- профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители, избираемые работниками.

Правовые основы деятельности профсоюзов, их право на представительство установлены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 2 июля 2013 г.) <1>.

<1> СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148.

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. Профсоюзы в соответствии с законодательством участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех этапах их развития.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем может представлять первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичную профсоюзную организацию, которой поручается формирование представительного органа.

В соответствии со ст. 30 ТК РФ профсоюзы могут представлять и интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

ТК РФ предусматривает возможность существования иных представителей работников в случаях, когда:

- имеющаяся профсоюзная организация объединяет менее половины работников;
- в организации отсутствует первичная профсоюзная организация.

В первом случае на общем собрании (конференции) работники могут поручить представительство своих интересов имеющейся профсоюзной организации либо иному представителю, во втором - иному представителю. Таким иным представителем могут быть советы, комиссии, комитеты, органы общественной самодеятельности и т.п. Отметим, что наличие иного представителя не может являться

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Конвенция МОТ N 135 "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (Женева, 2 июня 1971 г.) <1> исходит из того, что когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями. Функции непрофсоюзных представителей не могут включать деятельность, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

<1> Не ратифицирована Российской Федерацией.

Исходя из содержания ст. 29 ТК РФ исключительной функцией профессиональных союзов является участие в социальном партнерстве на уровнях, более высоких, чем уровень организации.

Представителями работодателя согласно абзацу 1 ст. 33 ТК РФ являются руководители организаций, работодатели - индивидуальные предприниматели (лично) или другие полномочные лица. Основанием для представительства может быть закон, учредительные документы, уставы организации и иные нормативные правовые акты, а также доверенность, выданная работодателем.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представителями работодателей могут быть только объединения работодателей. Объединение работодателей - это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединений работодателей устанавливаются соответствующим Федеральным законом <1>. Согласно данному Закону такое объединение создается на основании решения его учредителей. Учредителями объединения работодателей могут быть не менее двух работодателей или двух объединений работодателей. Объединения работодателей могут создаваться по территориальному, отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому принципам и быть общероссийскими, региональными, межрегиональными и территориальными.

<1> См.: Федеральный закон от 27 нояб. 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" (в ред. от 2 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4741.

Объединения работодателей могут следующее:

1) формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

2) согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

3) отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

4) выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

5) наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

6) вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке;

7) принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения;

8) проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям

социально-экономической политики;

9) получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

10) участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего и высшего профессионального образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, формировании перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, государственной аккредитации образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

11) осуществлять иные права.

Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за выполнением соглашений, формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

3.3. Органы социального партнерства

Под органами социального партнерства понимаются органы, которые обеспечивают следующее:

- регулирование социально-трудовых отношений;
- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключения;
- организацию контроля за выполнением коллективного договора и соглашений.

Такими органами являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они могут образовываться на всех уровнях на равноправной основе из равного количества представителей сторон. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут быть трех- и двухсторонними. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением соглашений сторонами образуются, как правило, трехсторонние комиссии. На уровне организации для ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора создаются двухсторонние комиссии.

Комиссии могут осуществлять свою деятельность на постоянной или временной основе. На постоянной основе действуют трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Российской Федерации и субъектов РФ. Комиссии, действующие на иных уровнях, образуются, как правило, на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора, соглашения.

На федеральном уровне образована постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия). Основным актом, регулирующим ее деятельность, стал соответствующий Федеральный закон <1>. Как следует из названия Комиссии, она является трехсторонним органом. Сторонами в данном случае являются общероссийские объединения профессиональных союзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство РФ. В состав Комиссии входит по одному представителю от каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, общероссийского объединения работодателей, зарегистрированные в установленном порядке, а также представители Правительства РФ. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

<1> Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2218.

Организует деятельность этого органа, председательствует на заседаниях координатор Комиссии, который назначается Президентом РФ и не является ее членом. В задачи координатора входит утверждение рабочих групп, подписание регламента Комиссии, планов работы и решений, руководство секретариатом.

Основная цель Комиссии - согласование социально-экономических интересов Правительства РФ, общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей. Комиссия позволяет оказывать определенное влияние на обеспечение социальной стабильности, а также своевременно предотвращать возможные коллективные споры и конфликты. Основными задачами данного органа являются следующие:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;
- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

На региональном уровне в соответствии с законами субъектов РФ создаются постоянно действующие трехсторонние комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. Задачи таких комиссий обычно следующие:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проектов региональных соглашений, устанавливающих общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в регионе; их заключение;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений;
- осуществление контроля за ходом выполнения регионального соглашения, разрешение разногласий, возникающих при его выполнении;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социально-трудовых отношений;
- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых) и территориальных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности региональной трехсторонней комиссии;
- осуществление иных действий, направленных на реализацию принципов социального партнерства.

В настоящее время такие комиссии созданы в большинстве регионов РФ.

Следующим звеном в системе социального партнерства являются территориальные трехсторонние комиссии, создаваемые в муниципальных образованиях.

Основными направлениями деятельности трехсторонних комиссий являются разработка, реализация и контроль исполнения трехсторонних соглашений муниципальных образований, в том числе:

- выработка мер по решению наиболее острых проблем, сдерживающих развитие производства, проблем повышения занятости населения, а также мер по разрешению возникающих конфликтных ситуаций;
- контроль погашения работодателями задолженности по заработной плате работникам, долгов по налоговым платежам;
- выработка мер, направленных на повышение жизненного уровня работников (в том числе мер по индексации заработной платы), реализацию их трудовых прав, обеспечение им безопасных условий труда;
- развитие социальной сферы, поддержка малообеспеченных граждан и т.д.
- снижение уровня безработицы среди населения;
- восстановление коллективно-договорных отношений, повышение роли профсоюзных организаций.

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Наконец, комиссии, создаваемые на уровне организации, включают в себя представителей двух сторон социального партнерства. Формирование таких комиссий осуществляется на равноправной основе.

Органы социального партнерства в соответствии с ТК РФ принимают участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ). Так, в целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3.4. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора

Коллективные переговоры являются основной формой социального партнерства, используемой для достижения соглашений по поводу условий труда между работниками и работодателями, решения иных спорных вопросов. На практике коллективные переговоры в организации чаще всего ведутся по поводу заключения коллективного договора. Вместе с тем в соответствии со ст. 37 ТК РФ участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений. В Конвенции МОТ N 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г.) указывается, что коллективные переговоры ведутся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, - с другой, в следующих целях:

1) определения условий труда и занятости и/или

2) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися и/или

3) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся (ст. 2).

Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры. Коллективные переговоры обычно ведут не сами работники и работодатели, а их представители.

Трудовой кодекс РФ закрепляет определенные гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Во-первых, лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. Во-вторых, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

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

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров (ст. 37 ТК РФ).

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым вопросам или по части этих вопросов, ими составляется протокол разногласий.

Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с ТК РФ. Кодекс предусматривает такие меры по разрешению коллективных трудовых споров, как примирительные процедуры, рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (ст. ст. 401 - 404 ТК РФ) и как крайнюю меру - забастовку (ст. 409 ТК РФ).

Момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению **коллективного договора, соглашения**.

Единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

После утверждения коллективного договора он подписывается представителями сторон, причем они сами определяют, кто конкретно должен это сделать.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем в орган по труду соответствующего уровня по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Роль регистрации заключается в том, что в ее процессе осуществляется выявление условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

В то же время вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

3.5. Коллективные договоры

Результатом коллективных переговоров между работниками и работодателями обычно являются правовые акты, содержащие сведения об обязательствах сторон, - акты социального партнерства. В российском законодательстве используют два вида правовых актов социального партнерства - коллективные договоры и соглашения.

В ТК РФ **коллективный договор** определяется как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40). Это определение в целом соответствует закрепленному в ст. 2 Рекомендации МОТ N 91 "О коллективных договорах", которая определяет коллективный договор как всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству

страны.

Коллективный договор как правовой акт регулирует социально-трудовые отношения в организации наряду с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов РФ, соглашениями. Содержание коллективного договора не должно противоречить законам, иным нормативным правовым актам и соглашением. В том случае, когда индивидуальным трудовым договором устанавливаются правила, улучшающие положение работника, то эти правила заменяют в индивидуальном регулировании положения коллективного договора и действуют непосредственно.

Коллективный договор ограничен сроком его действия. В соответствии с законодательством коллективный договор заключается на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Таким образом, главные черты коллективного договора заключаются в следующем:

1) коллективный договор носит нормативно-правовой характер;

2) включает взаимные обязательства сторон;

3) имеет строго определенный срок действия.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Также в статье указываются основные вопросы, которые могут быть урегулированы коллективным договором, это:

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

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В то же время в коллективные договоры не могут включаться условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, а если такие условия содержатся в коллективном договоре, то они не могут применяться (ст. 9 ТК РФ).

Что касается структурного содержания коллективного договора, то он включает в себя общие положения и заключительные положения. Как правило, в общих положениях коллективного договора определяются: стороны коллективного договора и назначение, которое служит основанием для его заключения, предмет коллективного договора. В общие положения коллективного договора рекомендуется включать принципы заключения коллективного договора, определять сферу его действия. В заключительных положениях обычно содержатся указания на срок действия коллективного договора, а также порядок внесения в договор изменений и дополнений, а также процедура урегулирования разногласий между сторонами.

Коллективный договор имеет обязательную юридическую силу и должен выполняться обеими сторонами (ст. 24 ТК РФ). Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. Как правило, внесение в коллективный договор изменений и дополнений относится к компетенции постоянно действующих органов социального партнерства, создаваемых в организациях (совместные комитеты, комиссии по контролю за соблюдением коллективного договора и т.п.).

Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

3.6. Соглашения как акты социального партнерства

Соглашение как акт социального партнерства имеет значительное сходство с коллективным договором. Основное различие между ними заключается в том, что соглашения заключаются на более высоком уровне, чем уровень организации и, соответственно, распространяют свое действие на нескольких работодателей. В статье 45 ТК РФ дано следующее определение: **соглашение** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашения не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством, коллективные договоры - по сравнению с законодательством и соглашениями, а трудовые договоры, в свою очередь, - по сравнению с законодательством, соглашениями и коллективными договорами, иначе они являются недействительными. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работника условия соглашений.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

- оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);
- гарантии, компенсации и льготы работникам;
- режимы труда и отдыха;
- занятость, условия высвобождения работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства;
- условия и охрана труда;
- развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- дополнительное пенсионное страхование;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне. Как уже отмечалось, на момент подготовки настоящего учебника в Российской Федерации действует Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 - 2016 гг.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и

иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними. В трехсторонних соглашениях, помимо работников и работодателей, стороной являются органы государственной власти и местного самоуправления.

Общие правила подготовки, порядка и сроков разработки и заключения коллективных соглашений регулируются ст. 47 ТК РФ. Так, проект соглашения разрабатывается в ходе коллективных переговоров. При этом заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет. Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

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

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

В российском законодательстве особо урегулирован порядок присоединения к уже заключенным федеральным отраслевым соглашениям новых работодателей. По предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон

соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Трудовой кодекс РФ также отдельно регулирует порядок присоединения работодателей к региональным соглашениям об установлении минимальной заработанной платы в субъекте РФ.

Разработка проекта регионального соглашения о минимальной заработной плате и заключение указанного соглашения осуществляются трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта РФ и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта РФ, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта РФ мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективные договоры, региональные и территориальные соглашения - соответствующими органами исполнительной власти субъектов РФ. Законами субъектов РФ может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений.

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

3.7. Участие работников в управлении организацией

Еще одной формой социального партнерства является участие работников в управлении организацией. Право на участие в управлении может осуществляться как каждым работником индивидуально, так и коллективом работающих в целом. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. ст. 8,

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

73, 82, 99, 103, 105, 113, 144, 147, 154, 159, 212, 299, 301, 350, 371 - 373), коллективным договором, соглашениями;

2) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Рекомендация МОТ от 26 июня 1952 г. N 94 о сотрудничестве на уровне предприятия устанавливает, что должны приниматься надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда.

В зависимости от обычаев или практики страны такие консультации и сотрудничество должны:

- либо облегчаться путем поощрения добровольных соглашений между сторонами;

- либо осуществляться посредством законодательства, учреждающего органы для проведения консультаций и обеспечения сотрудничества и определяющего их сферу деятельности, функции, структуру и порядок работы с надлежащим учетом специфических условий отдельных предприятий;

- либо облегчаться или поощряться путем сочетания обоих методов.

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

Представители работников, в частности, имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении. Рекомендация МОТ от 28 июня 1967 г. N 129 о связях между администрацией и трудящимися на предприятии предусматривает, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся. С целью создания такой атмосферы администрация должна после консультации с представителями трудящихся принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с трудящимися и их представителями;

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию. Каждый работник вправе обратиться к представителю работодателя с предложениями по улучшению производственного процесса, корректировке производственных заданий, по устранению имеющихся недостатков, снижающих эффективность производства, и другим.

Участие работников в управлении организацией осуществляется как путем прямого обращения к работодателю (как правило, по вопросам чисто производственного характера - выпуска продукции, использования оборудования, исполнения производственных заданий и проч.), так и через представительные органы (по вопросам, касающимся персонала, экономической и финансовой политики организации и т.п.) <1>;

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. 5-е изд., испр., перераб. и доп. М., 2009.

5) участие в разработке и принятии коллективных договоров, о чем уже было сказано выше;

6) иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом организации.

Контрольные вопросы

1. Общая характеристика социального партнерства и законодательства о нем.
2. Стороны и формы социального партнерства.
3. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров.
4. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Коллективный договор, его стороны и их представители.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

5. Содержание коллективного договора.
6. Порядок заключения, изменения коллективного договора и срок его действия.
7. Контроль за соблюдением коллективного договора и ответственность за нарушение или невыполнение его условий.
8. Социально-партнерские соглашения.

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 4. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

4.1. Система и компетенция органов содействия занятости населения

Система нормативных актов. Российское законодательство о занятости в настоящее время представляет собой целостную систему нормативных актов, в которую входят следующие акты.

1. Статья 37 Конституции РФ 1993 г., предусматривающая, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

2. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. от 2 апреля 2014 г.) <1>, закрепивший понятие занятости и категории занятого населения, права граждан и гарантии государства в области занятости, основы организации и регулирования занятости, участие в этом процессе работодателей и иных субъектов, а также ряд иных положений в сфере обеспечения занятости населения в нашей стране; Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (в ред. от 25 ноября 2013 г.) <2>; Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 28 декабря 2013 г.) <3> и другие.

<1> Закон РФ от 19 апр. 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. от 2 апр. 2014 г. N 54-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; 2014. N 14. Ст. 1546.

<2> Федеральный закон от 29 дек. 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (в ред. от 25 нояб. 2013 г. N 317-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. 1). Ст. 18; 2013. N 48. Ст. 6165.

<3> Федеральный закон от 24 нояб. 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. от 28 дек. 2013 г. N 421-ФЗ) // СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563; 2013. N 52 (ч. I). Ст. 6986.

3. Указ Президента РФ от 5 ноября 1992 г. N 1335 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций" (в ред. от 5 октября 2002 г.) <1>.

<1> Указ Президента РФ от 5 нояб. 1992 г. N 1335 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией организаций" (в ред. от 5 окт. 2002 г. N 1129) // Ведомости СНД ВС РФ. 1992. N 45. Ст. 2609; СЗ РФ. 2002. N 40. Ст. 3905.

4. Постановления Правительства РФ: от 12 сентября 2013 г. N 800 "Об утверждении правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу", от 8 октября 2012 г. N 1022 "Об утверждении положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" (в ред. от 28 марта 2014 г.) <1> и другие.

<1> Постановление Правительства РФ от 8 окт. 2012 г. N 1022 "Об утверждении положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 42. Ст. 5713.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

5. Нормативные акты, принятые Министерством труда и социального развития РФ, Федеральной государственной службой занятости населения РФ, иными министерствами и ведомствами.

6. Нормативная часть социально-партнерских соглашений и коллективных договоров, предусматривающая нормы по обеспечению занятости, а также ряд дополнительных (по сравнению с законодательством) льгот для отдельных категорий граждан в данной сфере.

Понятие занятости и категории занятого населения. В соответствии со ст. 1 Закона "О занятости населения в Российской Федерации", занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Как видно из этой статьи, любая деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и не противоречащая законодательству, признается легальной занятостью. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности. Между тем можно предположить, что деятельность граждан, осуществляемая с нарушением действующего законодательства или прямо ему противоречащая, может быть охарактеризована как занятость незаконная или нелегальная. Помимо определения самого понятия занятости, в ст. 2 Закона приводится перечень занятых граждан, являющийся исчерпывающим, это:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и перечисленных в п. 3 ст. 4 указанного Закона);
- зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Органы, обеспечивающие решение проблемы занятости. В обеспечении занятости населения участвуют органы двух видов: органы общей и специальной компетенции.

К числу органов общей компетенции относятся федеральные органы государственной власти и управления (в том числе Министерство труда и социальной защиты РФ), органы государственной власти и управления субъектов РФ и органы местного самоуправления, работодатели, коллективы работников и профессиональные союзы.

Специальными органами, занимающимися вопросами трудоустройства и занятости населения, являются Федеральная государственная служба занятости, координационные комитеты содействия занятости населения, негосударственные организации, оказывающие услуги по трудоустройству.

Правовой статус службы занятости закреплен в ст. 15 Закона "О занятости населения в Российской Федерации", где закреплены цели и задачи, основные направления деятельности и права. В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и территориальном уровнях в рамках социального партнерства создаются

координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Организация и порядок работы комитетов определяются представленными в них сторонами.

4.2. Безработные граждане: понятие, критерии, правовой статус безработного

Понятие и порядок признания безработным. В отличие от понятия занятости, понятие безработицы в действующем российском законодательстве отсутствует. Между тем Закон "О занятости населения в Российской Федерации" указывает, кто может быть признан безработным.

В соответствии со ст. 3 данного Закона 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 собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством РФ. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании. В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина. При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации - в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
- осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- перечисленные в ст. 2 указанного Закона.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения

вопроса о признании их безработными.

Понятие подходящей работы. Поскольку приобретение и сохранение статуса безработного связано с такими понятиями, как подходящая и неподходящая работа, остановимся на них подробнее.

В соответствии со ст. 4 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" 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.

Транспортная доступность - максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

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

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации; уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством Российской Федерации порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее - прожиточный минимум), исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

Права и обязанности безработного. Помимо определения понятия, правовой статус безработного включает в себя его права и обязанности, ответственность за ненадлежащее выполнение или невыполнение обязанностей, а также социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством с целью предоставления безработному гражданину возможности реализовать предоставленные права.

Закон "О занятости населения в Российской Федерации" закрепляет широкий спектр прав граждан, признанных в установленном порядке безработными, которые условно можно подразделить на две группы: правомочия, направленные на реализацию права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, и правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработному в период поиска работы.

Право на трудоустройство может быть реализовано различным образом и включает в себя следующие правомочия безработного:

- право на содействие в поиске подходящей работы (ст. 4);
- право на выбор места работы (ст. 8), в том числе возможность трудоустройства в другой местности, а также право на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации (ст. 10);
- право на бесплатные профессиональную ориентацию, прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости (ст. ст. 9, 23);
- право участвовать в общественных оплачиваемых работах (ст. 24);
- право на получение содействия в организации собственного дела.

Органы службы занятости обеспечивают возможность получения гражданами указанных услуг в

электронной форме в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг. Правомочия, обеспечивающие социальную поддержку и материальную помощь безработному в период поиска работы, также закреплены в указанном Законе. В контексте данных положений необходимо обратить особое внимание на сформулированные в ст. ст. 7, 7.1 и 7.1-1 полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ в сфере занятости населения.

Что касается обязанностей безработного, то в общем виде их можно сформулировать как добросовестность и дисциплинированность.

Обращаясь за содействием в государственную службу занятости, гражданин должен сообщить определенные сведения о себе и своей семье. На основании этих сведений принимается решение о признании гражданина безработным и назначении ему пособия по безработице. Если же безработный поступил недобросовестно и получал пособие обманным путем, то выплата пособия по безработице может быть прекращена с одновременным снятием с учета в качестве безработного. Те же последствия может повлечь за собой и несообщение безработным в службу занятости сведений о своем трудоустройстве (пусть даже временном или на условиях неполного рабочего времени).

Требование дисциплинированности заложено в основе взаимодействия органа службы занятости и безработного: он должен регулярно, не реже двух раз в месяц проходить перерегистрацию в органах службы занятости; заранее сообщать о длительном (более одного месяца) отсутствии по месту регистрации в качестве безработного; явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу) и на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости; безработный или соглашается выполнять предложенную подходящую работу, или посещает занятия и успешно проходит курс обучения по направлению органов службы занятости. Кроме того, безработный обязан являться в органы службы занятости в трезвом виде, так как явка безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения влечет за собой соответствующие санкции со стороны органа службы занятости.

Невыполнение безработным возложенных на него обязанностей влечет за собой меры ответственности, предусмотренные Законом. Эти меры ответственности могут быть как традиционными, гражданско-правовыми (взыскание в судебном порядке недобросовестно полученного пособия по безработице), уголовно-правовыми (привлечение к ответственности по ст. 159 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) за мошенничество), так и специфическими, присущими только данным правоотношениям. К числу таких специфических мер относятся: приостановка выплаты пособия по безработице на срок до трех месяцев, снижение его размера на 25% на срок до одного месяца и как самая суровая мера наказания - лишение статуса безработного с одновременным прекращением выплаты пособия по безработице. Требуя выполнения соответствующих обязанностей, законодательством предоставлено и право на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц.

4.3. Регистрация гражданина в качестве безработного

В соответствии с п. 3 Порядка решения о признании безработными трудоспособных, не имеющих работы и заработка, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, ищущих работу и готовых приступить к ней граждан принимаются государственными учреждениями службы занятости населения по месту жительства граждан в случае невозможности предоставления им подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации указанных граждан в целях поиска подходящей работы, не позднее 11 дней со дня предъявления ими следующих документов:

- паспорта или документа, его заменяющего;
- трудовой книжки или документа, ее заменяющего;
- документа, удостоверяющего его профессиональную квалификацию;
- справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы. В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида, выданной в установленном порядке и содержащей рекомендации о противопоказанных и доступных условиях и видах труда (для граждан, относящихся к категории инвалидов).

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов. При этом у государственных учреждений службы занятости населения имеется право направлять запросы в органы государственной власти, органы местного самоуправления, учреждения и организации с целью подтверждения

достоверности сведений и подлинности документов, представленных гражданами, зарегистрированными в целях поиска подходящей работы, для признания их безработными.

Граждане, признанные безработными, уведомляются государственными учреждениями службы занятости населения о регистрации их в качестве безработных в письменной форме.

Согласно п. 5 Порядка <1> граждане, не явившиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в государственные учреждения службы занятости населения для предложения им подходящей работы, могут представить документы, подтверждающие наличие уважительных причин неявки, выданные в установленном законодательством Российской Федерации порядке уполномоченными органами и организациями (листок нетрудоспособности; повестка о прохождении медицинской комиссии при призыве на военную службу, на военные сборы, привлечении к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе; документы, подтверждающие участие в осуществлении правосудия в качестве присяжного или арбитражного заседателя; повестка в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуры, суд или налоговый орган в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; документы, подтверждающие факты пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств, противоправных действий третьих лиц, препятствующие явке гражданина в государственное учреждение службы занятости населения; иные документы, обосновывающие причины неявки гражданина).

<1> См.: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.09.2010 N 847н "Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан" // Российская газета. 2010. N 249.

В соответствии с п. 6 Порядка решение об отказе в признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается государственным учреждением службы занятости населения в следующих случаях:

- отказа граждан в течение 10 дней со дня их регистрации в государственных учреждениях службы занятости населения в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера;
- неявки граждан без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в государственных учреждениях службы занятости населения для предложения им подходящей работы, а также неявки в срок, установленный государственными учреждениями службы занятости населения для регистрации их в качестве безработных;
- представления гражданами, зарегистрированными в целях поиска подходящей работы, документов, содержащих заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представления других недостоверных данных для признания их безработными.

Согласно п. 7 Порядка граждане, зарегистрированные в качестве безработных, проходят перерегистрацию в установленные государственными учреждениями службы занятости населения сроки, но не более двух раз в месяц. Граждане, зарегистрированные в качестве безработных, не явившиеся на перерегистрацию в качестве безработных (далее - перерегистрация) в установленные государственными учреждениями службы занятости сроки, для подтверждения уважительных причин неявки могут предъявить документы: листок нетрудоспособности; повестку о прохождении медицинской комиссии при призыве на военную службу, на военные сборы, привлечении к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе; документы, подтверждающие участие в осуществлении правосудия в качестве присяжного или арбитражного заседателя; повестку в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуры, суд или налоговый орган в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; документы, подтверждающие факты пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств, противоправных действий третьих лиц, препятствующие явке гражданина в государственное учреждение службы занятости населения; иные документы, обосновывающие причины неявки гражданина.

Перерегистрация безработных граждан осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения при условии предъявления гражданами:

- паспорта или документа, его заменяющего;
- трудовой книжки или документа, ее заменяющего;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида, выданной в установленном порядке и содержащей рекомендации о противопоказанных и доступных условиях и видах труда (для граждан, относящихся к категории инвалидов).

Перерегистрация безработных граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), осуществляется государственными учреждениями службы

занятости населения при условии предъявления гражданами:

- паспорта или документа, его заменяющего;
- документа об образовании;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида, выданной в установленном порядке и содержащей рекомендации о противопоказанных и доступных условиях и видах труда (для граждан, относящихся к категории инвалидов).

Несмотря на четкую регламентацию порядка регистрации безработных граждан, между органами занятости населения и обратившимися нередки конфликтные и спорные ситуации, в которых бывает нелегко разобраться.

Например, с вопросом о законности действий работников центра занятости населения в юридическую консультацию обратилась жена военнослужащего, уволенная в связи с ликвидацией организации в Чите, где она имела постоянную прописку, временную регистрацию - в Хабаровске. В постановке на учет в качестве безработной в Центр занятости населения г. Хабаровска ей отказали, мотивируя тем, что у нее нет постоянной прописки. Юрист дал следующий ответ: действия центра занятости законны. Руководствовался он Определением Конституционного Суда РФ от 6 февраля 2003 г. N 105-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Аванова Александра Яковлевича на нарушение его конституционных прав положением п. 2 ст. 3 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации", из которого следовало, что само по себе введение регистрации гражданина в качестве безработного по месту жительства - как направленное на обеспечение организационных и иных условий социальной защиты безработных в различных формах, включая поиск подходящей работы, в том числе с учетом места жительства гражданина, а также имеющее целью предотвращение возможных злоупотреблений правом и, соответственно, защиту прав и законных интересов иных граждан от неправомерного расходования средств на выплату пособий по безработице за счет уплачиваемых ими налогов - не может рассматриваться как нарушающее конституционное право на защиту от безработицы и ограничивающее государственные гарантии занятости граждан, предоставляемые в рамках реализации конституционных прав, закрепленных в ст. 37 (ч. ч. 1 и 3) Конституции РФ, и в силу этого не согласующееся со ст. ст. 17, 19 (ч. ч. 1 и 2) и 27 Конституции РФ. Но согласно ч. 6 ст. 10 Федерального закона "О статусе военнослужащих" <1>, "супруги... имеют право... на первоочередное направление для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки... с выплатой в период обучения средней заработной платы". Услуга по повышению квалификации обязательно входит в программу центров занятости населения. По указанному Закону "супругам военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по контракту, в общий трудовой стаж, необходимый для установления пенсии, засчитываются весь период проживания... с 1992 года - в местностях, где они не могли трудиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства и были признаны в установленном порядке безработными". Значит, если муж служит в Хабаровске, то действия центра занятости незаконны. Действия со стороны обратившейся должны быть следующими: получение справки с места службы мужа, повторное обращение в центр занятости, при получении повторного отказа на основании предоставленного документа - обращение в суд.

<1> Федеральный закон от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" (в ред. от 3 февр. 2014 г., с изм. от 4 июня 2014 г.) // СЗ РФ. 1998. N 22. Ст. 2331.

4.4. Права и социальные гарантии безработных

В соответствии со ст. 28 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" государство предоставляет следующие гарантии социальной поддержки безработных:

- выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
- выплату стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда или переселения 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 прерывает трудового стажа.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Основной формой материальной поддержки безработных в период поиска подходящей работы является пособие по безработице - гарантированные государством периодические выплаты за счет средств, специально предназначенных на эти цели. На 2014 г. минимальная величина пособия по безработице составляет 850 руб., максимальная - 4900 руб. (Постановление Правительства РФ от 30 октября 2013 г. N 973 "О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2014 год").

В отличие от многих зарубежных стран, где предусмотрены различные сложные схемы выплаты пособия по безработице, предусматривающие значительную дифференциацию как по срокам выплаты пособия, так и по его размерам, в российском Законе "О занятости" заложена достаточно простая схема.

Размеры пособия по безработице дифференцируются в зависимости от стажа работы граждан, признанных безработными, за последние 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы. Минимально необходимый стаж работы - 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). Пособие безработным гражданам, уволенным по любым основаниям и имеющим минимально необходимый стаж работы, устанавливается, согласно ст. 33 указанного Закона в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы (службы), в следующих размерах.

Пособие по безработице гражданам, уволенным по любым основаниям (за исключением указанных в ст. 34 Закона "О занятости") в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), и признанным в установленном порядке безработными, начисляется:

в первом (12-месячном) периоде выплаты:

- в первые три месяца - в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);

- в следующие четыре месяца - в размере 60 процентов;

- в дальнейшем - в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

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

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.

Сегодня наряду с указанным Законом действует ряд иных законов, которые предусматривают особенности, касающиеся выплаты пособия по безработице отдельным категориям граждан.

В соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" (в ред. от 25 ноября 2013 г.) <1>, ищущим работу впервые и зарегистрированным в органах государственной службы занятости в статусе безработного детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, выплачивается пособие по безработице в течение шести месяцев в размере уровня средней заработной платы, сложившегося в республике, крае, области, городах Москве и Санкт-Петербурге, автономной области, автономном округе.

<1> СЗ РФ. 1996. N 52. Ст. 5880.

Органы службы занятости в течение указанного срока осуществляют профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку и трудоустройство лиц данной категории.

Из пособия по безработице производятся все виды удержаний в порядке, установленном законодательством об исполнительном производстве.

Условия и сроки выплаты пособия по безработице. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Для граждан, которые впервые ищут работу (ранее не работали), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, продолжительность выплаты пособия по безработице в каждом периоде безработицы не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

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

В случае непредоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы, безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице.

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

Пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой занятости сроки, но не реже двух раз в месяц (ст. 31 Закона "О занятости").

Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособий или предусматривать условия продления их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, предусмотренной ст. ст. 27 и 28 Федерального закона от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" (в ред. от 28 декабря 2013 г.) <1>, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две 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. ст. 10 и 11 указанного Федерального закона. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице устанавливается уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

<1> СЗ РФ. 2001. N 52 (ч. 1). Ст. 4920.

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

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам из числа вышеуказанных лиц, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам страховой части трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации". При этом п. п. 21 - 25 ст. 14 указанного Федерального закона не применяются.

По достижении возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости, получатель пенсии, назначенной в соответствии с настоящим пунктом, вправе осуществить переход на трудовую пенсию по старости (часть трудовой пенсии по старости) в соответствии с п. 7 ст. 19 указанного Федерального закона. К пенсии, назначаемой в соответствии с настоящим пунктом, может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со ст. 7 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации". Правила, в соответствии с которыми органы службы занятости осуществляют выдачу предложений о досрочном

назначении пенсии безработным гражданам, указанным в настоящем пункте, определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. 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 ст. 32 Закона "О занятости", 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. 3 и п. 5 ст. 22 указанного Федерального закона. Расходы, связанные с назначением пенсии, осуществляются за счет средств Пенсионного фонда РФ с последующим возмещением затрат из федерального бюджета.

Законодательством предусмотрены случаи, когда выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена либо его размер сокращен органами службы занятости. Так, выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым;
- 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 в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы;
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Факт опьянения устанавливается работниками органа по вопросам 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;
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты этого пособия и не засчитывается в общий трудовой стаж.

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.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25 процентов на срок до одного месяца в случаях:

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления

на работу (учебу).

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

Следующим видом социальной поддержки безработного является стипендия, выплачиваемая гражданам в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости.

Согласно ст. 23 Закона "О занятости" профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности). Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных образовательных учреждениях, образовательных подразделениях организаций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключенными органами службы занятости договорами.

Размеры стипендии определяются следующим образом:

- уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей) - в размере 75 процентов от их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке, и не ниже минимального размера пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента, установленного Правительством РФ;

- впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель - в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, стипендия, установленная в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента;

- утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания - за счет средств соответствующих работодателей в размере 100 процентов среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Размер стипендии может быть уменьшен на 25 процентов сроком на один месяц или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца в случаях неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

Органы службы занятости при необходимости могут также оплачивать стоимость проезда (до места обучения и обратно) и расходы, связанные с проживанием граждан, направленных службой занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в другую местность.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством Российской Федерации о занятости населения периода его выплаты, а также лицам, находящимся на содержании безработного, органы службы занятости согласно ст. 36 Закона о занятости могут оказывать в период его безработицы материальную и иную помощь, включая дотации за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания. Правила оказания материальной помощи гражданам и условия ее выплаты устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

К лицам, находящимся на содержании безработного, относятся лица, не достигшие 18 лет (учащиеся - 24 лет), проживающие на средства безработного гражданина, не имеющие самостоятельных источников дохода и состоящие с ним в родстве.

К лицам, находящимся на содержании безработного, не относятся лица:

- получающие стипендии, пенсии и пособия по безработице;
- находящиеся на государственном содержании (учащиеся профессионально-технических училищ, воспитанники детских домов и домов ребенка);
- учащиеся специальных школ и дети, находящиеся в домах-интернатах, за содержание которых с опекунов не взимается плата, а также в интернатах при школах с полным государственным обеспечением.

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

Органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам - в других организациях.

Под общественными работами согласно ст. 24 Закона "О занятости" понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Представляется, что было бы полезным использовать в России опыт развитых стран, где на общественных работах достаточно широко применяется труд интеллигенции, причем чаще всего без прохождения переквалификации. Граждан с высшим образованием трудоустраивают на должности руководителей различных участков общественных работ, в исследовательские группы, органы образования, здравоохранения и т.д.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор. Преимущественным правом на заключение такого договора пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев. Граждане, зарегистрированные в органах службы занятости, также имеют право на участие в общественных работах.

Особенностью срочного трудового договора об участии гражданина в общественных работах является то, что такой договор может быть расторгнут досрочно при устройстве на подходящую постоянную или временную работу.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством Российской Федерации. В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице, основанием для выплаты которого является уведомление работодателя о приеме на работу, а также ежемесячно выдаваемая им справка о фактически отработанном времени. Для той категории граждан, которым общественная работа является подходящей, пособие не сохраняется.

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании.

В соответствии с Положением об организации общественных работ <1>, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 (в ред. от 25 марта 2013 г.), общественные работы могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям:

<1> См.: СЗ РФ. 1997. N 29. Ст. 3533.

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
- проведение сельскохозяйственных мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
- обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и

туризма;

- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;
- организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;
- проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т.д.).

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

Согласно ст. ст. 17, 18 Закона "О занятости" привлечение на территорию Российской Федерации иностранной рабочей силы является приоритетным правом Российской Федерации. Привлечение и использование на территории Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляются в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

Деятельность, связанная с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, осуществляется российскими юридическими лицами на основании лицензии, предоставляемой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

В отношении иностранных граждан необходимо сказать, что с середины лета 2010 г. службы, занимающиеся поиском работы для иностранных работников, обязаны в трехдневный срок уведомить региональную службу ФМС России с момента трудоустройства иностранного работника. С начала 2013 г. на территории России начали действовать обновленные правила относительно порядка регистрации иностранных работников, пересечение российской государственной границы которыми не требует оформления визовых документов.

Контрольные вопросы

1. Государственная политика в области занятости. Федеральная целевая программа содействия занятости населения в Российской Федерации, иные программы.
2. Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости. Понятие и формы занятости.
3. Общая характеристика законодательства о занятости.
4. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
5. Правовая организация трудоустройства.
6. Правовой статус безработного.
7. Порядок признания граждан безработными.
8. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
9. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу.
10. Порядок выплаты пособия по безработице.
11. Меры социально-правовой защиты безработных граждан.

Глава 5. ПОНЯТИЕ И ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

5.1. Понятие и признаки трудового договора

Трудовой договор является центральным институтом отрасли трудового права. Первые научные исследования, посвященные трудовому договору, были проведены Л.С. Талем <1>, который всесторонне разработал новаторскую для своего времени концепцию трудового договора, ставшую теоретической базой формирования трудового права как самостоятельной отрасли права <2>.

<1> См.: Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда. М., 1912. С. 21.

<2> См.: Курс российского трудового права. СПб., 1996. Т. 1. С. 32; Лушникова М.В. Государство, работодатель и работник. Ярославль, 1997. С. 9, 17.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую

функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ). В определении заложены признаки, позволяющие отграничить трудовой договор от гражданско-правового договора, связанного с трудом (подряда, авторского, возмездного оказания услуг). По трудовому договору работник выполняет трудовую функцию, то есть работает по конкретной специальности, квалификации, должности, а по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, трудящийся (исполнитель, подрядчик) выполняет индивидуальное задание, при котором оговаривается конечный результат труда (построить дом, написать книгу). Трудовой договор имеет личный характер в силу того, что выполнение трудовой функции возможно только лично работником, поскольку трудовой способностью может распорядиться ее обладатель. В процессе выполнения трудовой функции работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка. В случае нарушения правил работодатель может применить к нему дисциплинарное взыскание. В гражданско-правовых договорах в случае невыполнения условий наступает гражданско-правовая ответственность. В трудовом договоре обязанность обеспечивать необходимые условия труда лежит на работодателе. В гражданско-правовых договорах подрядчик либо исполнитель организует работу сам, выполняет ее на свой риск. Существует специфика вознаграждения за труд. Так, в трудовом договоре оно выплачивается в форме заработной платы по заранее определенным нормам и не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Отграничивать названные договоры необходимо, чтобы правильно применять законодательство. На отношения сторон в гражданско-правовых договорах нормы законодательства о труде не распространяются. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, имеет важное практическое значение. Заключая трудовой договор, гражданин подпадает под действие трудового законодательства. Ему должны предоставляться соответствующие социальные гарантии. Лица, заключившие гражданско-правовые договоры, такими гарантиями не пользуются <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник для вузов / Общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2010. С. 271.

В настоящее время иногда встречается порочная практика замены трудовых договоров гражданско-правовыми с целью уйти от гарантий и льгот, предусмотренных для работников трудовым законодательством. Если судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

В определении трудового договора отсутствует термин "контракт".

Сторонами трудового договора выступают работник и работодатель, являющиеся сторонами трудовых отношений. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое либо юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. ТК РФ разделил работодателей - физических лиц на две группы: работодатели, являющиеся индивидуальными предпринимателями; работодатели, не являющиеся индивидуальными предпринимателями (ст. 20 ТК РФ).

5.2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, определяющих права и обязанности работника и работодателя. В трудовом договоре указываются сведения: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; ИНН (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 (ч. 1 ст. 57 ТК РФ).

В учебной литературе субъектный состав, сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица, ИНН, сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, место и дата заключения трудового договора называются реквизитами договора <1>.

<1> Там же. С. 273.

Различают обязательные и дополнительные условия трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве, то есть 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 <1>; конкретный вид поручаемой работнику работы);

<1> Постановление Правительства РФ от 31 окт. 2002 г. N 787 "О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих" (в ред. от 20 дек. 2003 г.) // СЗ РФ. 2002. N 44. Ст. 4399.

- 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;

- 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 ТК 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 из перечисленных условий, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими условиями, которые включаются в приложение к договору либо в отдельное соглашение, заключаемые в письменной форме. Приложение и дополнительное соглашение являются частью трудового договора.

Нецелесообразно указывать в трудовом договоре те права и обязанности работника и работодателя, которые закреплены в ТК РФ (ст. ст. 21, 22) и иных федеральных законах, коллективном договоре, локальных нормативных актах.

Дополнительные условия могут быть включены в трудовой договор по соглашению сторон. Наиболее распространенными условиями являются следующие: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) или о рабочем месте; об установлении испытательного срока; об установлении неполного рабочего времени; о неразглашении охраняемой законом тайны; об обязанности работника отработать определенный период времени, если обучение производилось за счет работодателя, и другие.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора является неотъемлемой частью трудового договора. По общему правилу законодатель запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Согласно ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права и снижающих уровень гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если же такие условия включены в трудовой договор, то они не могут применяться. Например, ухудшающими положение являются: условие о выплате заработной платы полностью в натуральной форме; условие об обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб полностью, если по законодательству возможно привлечение лишь к ограниченной материальной ответственности.

5.3. Срочный трудовой договор

Трудовые договоры могут заключаться: на неопределенный срок; на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор должен заключаться лишь при наличии достаточных к тому оснований. Если же суд установит, что трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, то срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор имеет следующие особенности. Такой 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 ТК РФ и федеральными законами. Статья 59 ТК РФ приводит перечень случаев, дающих основание для заключения с работниками срочных трудовых договоров. Например, срочный трудовой договор может заключаться: для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы; с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства (с численностью до 35 работников, а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек), а также к работодателям - физическим лицам; с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с лицами, работающими по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с руководителями, главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и другими.

Продолжительность срочного трудового договора может определяться путем указания: конкретного срока его действия (например, на три года); конкретного события (например, на период отсутствия работника, находившегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет); конкретной работы (например, на период строительства дома; для работы в ликвидационной комиссии).

По истечении определенного договором срока трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Законодатель установил правило, согласно которому работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора, предупредив работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (ст. 79 ТК).

В ст. 58 ТК РФ речь идет о преобразовании срочного трудового договора в договор с неопределенным сроком действия.

Если срок договора истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Расторжение трудового договора в связи с истечением срока уже невозможно, а увольнение работника может происходить лишь по общим основаниям.

В случае изменения условий работы для работника (срочный трудовой договор на неопределенное время) необходимо его согласие на указанное изменение, которое может быть выражено в заключении дополнительного соглашения к трудовому договору, отражающего изменение срока действия данного трудового договора. Расторжение предыдущего срочного договора и заключение нового трудового договора на неопределенный срок необязательно.

По общему правилу срок действия трудового договора продлеваться не может. Исключение составляют ситуации, предусмотренные законом. Например, в соответствии с ч. 8 ст. 332 ТК РФ при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научно-педагогического работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается. В соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ допускается продление срока действия трудового договора, заключенного с женщиной, до окончания ее беременности. Работодатель обязан продлить срок действия трудового договора по письменному заявлению беременной женщины.

Трудовой договор, заключаемый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, может быть прекращен с даты выхода этого работника на работу. Днем увольнения в данном случае следует считать день выхода на работу временно отсутствующего работника. Продолжение трудовых отношений после наступления этой даты позволяет сделать вывод о заключении трудового договора с неопределенным сроком действия. При возникновении подобных ситуаций у работодателя на одной должности оказывается два работника, что позволяет провести процедуры сокращения численности или штата работников организации.

Особенности регулирования труда работников, занятых на временных работах, предусмотрены гл. 45 ТК РФ:

- трудовой договор на срок до двух месяцев заключается для выполнения временных работ;
- при приеме на работу не устанавливается испытательный срок;
- работники могут быть привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (по общему правилу привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни

производится в строго определенных ст. 113 ТК РФ случаях, в иных же случаях привлечение к работе в эти дни допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме не менее чем в двойном размере, а предоставление другого дня отдыха не предусмотрено (тогда как по общему правилу по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха - ст. 153 ТК РФ);

- при увольнении работникам выплачивается денежная компенсация из расчета два рабочих дня за месяц работы (по общему правилу отпуска предоставляются в календарных днях);

- работники имеют право расторгнуть трудовой договор досрочно, предупредив работодателя в письменной форме за три календарных дня (по общему правилу работники обязаны предупредить за две недели - ст. 80 ТК РФ);

- работодатель обязан предупредить работника об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня (по общему правилу - не менее чем за два месяца до увольнения - ст. 180 ТК РФ);

- выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено ТК РФ, коллективным договором или трудовым договором.

Главой 46 ТК РФ предусмотрены особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и иных климатических условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Сезонными признаются работы, включенные в перечень, утверждаемый Правительством РФ.

Трудовой договор о сезонной работе заключается по общим правилам. В письменном трудовом договоре обязательно должно быть указание на сезонный характер работы. Особенности правового регулирования труда:

- испытательный срок не может превышать двух недель;

- оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета два календарных дня за каждый месяц работы;

- работник обязан предупредить о досрочном расторжении трудового договора в письменной форме за три календарных дня;

- работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней. Законодателем не предусмотрено возможности замены срока предупреждения выплатой дополнительной компенсации;

- при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

5.4. Совместительство и совмещение профессий (должностей)

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. У лица, работавшего по совместительству, как минимум два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству. Работа по совместительству допускается у нескольких работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом (ст. 282 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Необходимыми условиями трудового договора, устанавливаемыми соглашением сторон, являются объем трудовой функции, режим рабочего дня, оплата труда. На основании ст. 59 ТК РФ с лицами, работающими в данной организации по совместительству, заключается срочный трудовой договор. Срок трудового договора устанавливается по соглашению сторон.

Различают внутреннее и внешнее совместительство. По общему правилу никаких разрешений для поступлений на работу в порядке внешнего совместительства не требуется, за исключением руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Так, руководитель организации может работать по совместительству только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации (ст. 276 ТК РФ). Статья 283 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень документов, предъявляемых при приеме на работу в порядке внешнего совместительства. Работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; на работу, требующую специальных знаний, - диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке; при приеме на тяжелую работу, с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

По желанию работника о работе по совместительству может быть внесена запись в трудовую книжку. Запись производится по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Законодательством установлены ограничения возможности работы по совместительству для работников отдельных категорий в связи с особым характером выполняемой ими работы, а также по мотивам охраны труда. Статья 282 ТК РФ запрещает работу по совместительству для лиц моложе восемнадцати лет, а также на тяжелых работах, с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. Федеральным законодательством запрещена работа по совместительству, кроме научной, преподавательской, иной творческой деятельности, членам Правительства РФ, судьям и другим.

Работа по совместительству выполняется на условиях неполного рабочего времени с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, то есть за фактически выполненную работу. Закон не гарантирует, что заработная плата по совместительству не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Согласно ст. 284 ТК РФ продолжительность рабочего времени для совместителей не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Совместители имеют право на отпуск или замену его денежной компенсацией при увольнении. Ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Эта обязанность работодателя наступает и в том случае, если работник не отработал по совмещаемой работе шести месяцев. В этом случае отпуск предоставляется авансом и должен быть оплачен полностью. Если же с совместителем расторгается трудовой договор до окончания того рабочего года, в счет которого он получил отпуск, то из заработной платы производится удержание на основании ст. 137 ТК РФ.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работник вправе обратиться с просьбой к работодателю предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Если работник обратился с подобным заявлением, то работодатель обязан предоставить такой отпуск.

В связи с тем, что лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ), работники, работавшие по совместительству, не вправе претендовать на эти гарантии и компенсации по совмещаемой работе (например, на оплату проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно). Что касается других гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, коллективными договорами, то они предоставляются совместителям в полном объеме (например, гарантии при расторжении трудового договора - выплата выходного пособия при увольнении в связи с сокращением штата).

Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть прекращен как по общим основаниям, предусмотренным действующим законодательством, так и в случае приема на данную работу работника, для которого эта работа будет основной. Это дополнительное основание прекращения трудового договора предусмотрено ст. 288 ТК РФ, при условии что договор по совместительству заключен на неопределенный срок. Работодатель обязан предупредить работника письменно не менее чем за две недели до увольнения. Увольнение совместителя в данном случае является правом работодателя, то есть он может перевести совместителя с его согласия на другую работу.

Совместительство следует отличать от совмещения профессий (должностей). **Совмещение** - это ситуация, когда работник в течение установленной для него продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет у одного и того же работодателя дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Например, основная специальность работника - каменщик, но он может совмещать ее со специальностью штукатура в свой рабочий день. Не будет считаться совместительством совмещение водителем должности экспедитора в пределах нормальной продолжительности рабочего времени. В этом случае в трудовом договоре указывается, что, помимо работы водителя, он выполняет дополнительную трудовую функцию экспедитора.

В связи с этим положения, регламентирующие оплату труда работника, должны содержать условия об установлении доплат за совмещение профессий (должностей), размер которых устанавливается по соглашению работника и работодателя (ст. 151 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону письменно не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

5.5. Порядок заключения трудового договора

Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения между работником и работодателем по всем условиям, включенным в договор. Для заключения трудового договора необходимо волеизъявление обеих сторон - работника и работодателя.

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованным отказом считается отказ в приеме на работу по причинам, не предусмотренным законом. Так, нельзя считать необоснованным: отказ в приеме на работу по совместительству, если возможность работы по совместительству ограничена ст. ст. 276, 282 ТК РФ; отказ в приеме на работу, требующую специальных знаний, лицу, не имеющему соответствующих документов об образовании; отказ в приеме на определенные должности лицу, лишенному приговором суда права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способность физического лица выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы).

Не может являться основанием для отказа в приеме на работу граждан Российской Федерации отсутствие у них регистрации по месту жительства. При отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по требованию обратившегося лица. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд. В этом случае судебное решение о незаконном отказе в заключении трудового договора будет являться основанием для возникновения трудовых отношений.

Трудовое законодательство установило некоторые ограничения при приеме на работу, которые не являются дискриминацией и обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Так, в интересах охраны здоровья женщин и подростков запрещено принимать их на работы с вредными или опасными условиями труда (ст. ст. 253, 265 ТК РФ). Перечень таких работ, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет, утвержден Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162. Законодательство устанавливает некоторые ограничения при заключении отдельных трудовых договоров, например о работе по совместительству.

В случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами, заключение трудового договора возможно только после предварительного медицинского освидетельствования. Так, в соответствии со ст. 266 ТК РФ лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования), проводимого за счет средств работодателя. Обязательный медицинский осмотр установлен и для лиц, поступающих на работу в организации общественного питания, торговли, пищевой промышленности, на работу, связанную с движением транспортных средств. Перечень вредных и опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медосмотры, утвержден законодательством.

Статья 64.1 ТК РФ устанавливает условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. При заключении трудового договора работодатель в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить об этом представителю нанимателя по последнему месту службы.

Лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (например, заграничный паспорт для постоянно проживающих за границей граждан, которые временно находятся на территории РФ); трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, документ об образовании; справку о наличии (отсутствии) судимости, выданную органами внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к

осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость (например, для лиц, занимающихся педагогической деятельностью).

В отдельных случаях необходимо представление дополнительных документов (например, для оформления допуска к государственной тайне).

Для иностранных граждан Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" установлен особый порядок приема на работу. Иностранным мигрантом при осуществлении деятельности на территории РФ должны быть получены документы о том, что он не является больным наркоманией, у него должен быть сертификат об отсутствии заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека, документ о том, что он не страдает инфекционным заболеванием, представляющим опасность для окружающих, предусмотренных Перечнем, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 188. Кроме того, иностранные граждане могут быть приняты на работу при наличии разрешения на право трудовой деятельности, выданного органами миграционной службы, а работодатель должен иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Постановлением Министерства труда РФ от 14 июля 1993 г. утверждена примерная форма трудового договора, которая может применяться в части, не противоречащей ТК РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации" утверждена форма (N Т-1) приказа о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать заключенному трудовому договору. Приказ объявляется работнику под роспись не позднее трех дней с момента, когда работник фактически приступил к работе. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

Если прием на работу был оформлен приказом работодателя и основанием для его издания послужило заявление о приеме на работу, а письменный трудовой договор с работником не заключался, то оформить действующие трудовые отношения письменно работодатель может только с согласия работника.

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к его трудовой функции, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Отсутствие даты начала работы в самом трудовом договоре влечет применение общего правила его вступления в действие. Работник обязан приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

В ст. 61 ТК РФ закреплено право работодателя аннулировать трудовой договор, если работник не приступил к работе в установленный день начала работы. Процедура аннулирования не прописана законодателем. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. В этом случае работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником. Но аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ч. 4 ст. 61 ТК РФ).

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если выполнение работы поручено лицом, обладающим правом приема на работу, либо когда работа выполняется с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ч. 2 ст. 67 ТК РФ). 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 к работе.

5.6. Испытание при приеме на работу

Испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе может быть обусловлено соглашением сторон. Условие об испытании указывается в трудовом договоре.

По общему правилу испытание устанавливается при заключении трудового договора. ТК РФ не дает

права работодателю проводить испытание при переводе с одной должности на другую в той же организации. Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств - шести месяцев. Федеральным законом могут быть установлены иные сроки испытания.

Первоначальный срок испытания также не может быть увеличен или продлен ни самим работодателем, ни по соглашению сторон.

Категории лиц, которым испытание не устанавливается: лицам, поступающим на работу по конкурсу; беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет; лицам, не достигшим возраста восемнадцати лет; лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу; лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лицам, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме ТК РФ, иные федеральные законы и коллективные договоры могут предусматривать другие случаи, когда испытание не может быть установлено.

Несколько иные правила установлены в Федеральном законе "О прокуратуре Российской Федерации". Так, ст. 40.3 предусматривает, что срок испытания может быть сокращен или продлен в пределах шести месяцев по соглашению сторон.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Положение работника, принятого на работу с испытанием, ничем не отличается от положения других работников организации. Он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и выполнять свою трудовую функцию. На практике часто происходит нарушение трудовых прав работников, касающееся оплаты труда, когда в период испытания работники получают заработную плату в меньшем размере, чем другие работники данной организации. Однако все нормативные правовые акты, регулирующие труд работников конкретной организации, в том числе оплату труда, должны полностью распространяться на всех работников, включая тех, кому установлен испытательный срок.

Результаты испытания оценивает работодатель. Если результат испытания удовлетворительный, то трудовые отношения продолжаются. В этом случае не требуется издание приказа "об окончательном приеме на работу или о том, что работник прошел испытание". При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор на основании ст. 71 ТК РФ. Трудовой договор должен быть расторгнут до истечения срока испытания. Работодатель обязан предупредить работника об увольнении в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин. Неудовлетворительный результат испытания может быть подтвержден актами о выпуске бракованной продукции, нарушении правил внутреннего трудового распорядка, некачественном выполнении работы. Увольнение производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

5.7. Трудовая книжка работника

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника согласно ст. 66 ТК РФ. С 1 января 2004 г. введены трудовые книжки нового образца. Имеющиеся у работников трудовые книжки обмену на новые не подлежат. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 (в ред. от 1 марта 2008 г. N 132) утверждены Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей. Постановлением Министерства труда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 утверждена Инструкция по заполнению трудовых книжек.

Трудовая книжка - один из документов, предъявляемых при приеме на работу. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. Трудовые книжки ведутся на всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, в том числе на сезонных, временных работников, если работа в этой организации является основной.

В трудовую книжку вносятся сведения: о работнике, о работе, о награждениях (поощрениях) <1>. Все записи о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу или увольнении, о награждениях - вносятся работодателем после издания приказа, но не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

<1> См.: Абалдуев В.А., Колобова С.В. Трудовая книжка работника: правовые вопросы документирования трудовых отношений: Учебно-практический комментарий. Саратов, 2004. С. 36.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Записи в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

Согласно Инструкции при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением п. п. 4 и 10), в трудовую книжку вносится запись о прекращении трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи, например: "Уволен по соглашению сторон, пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации". При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ, например: "Уволен в связи с ликвидацией организации, пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации".

При наличии в трудовой книжке записи об увольнении, признанной недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной. Подлинник трудовой книжки возвращается ее владельцу.

При оформлении трудовой книжки (вкладыша) с работника должна взиматься плата, размер которой определяется расходами на их приобретение. Плата не взимается, когда произошла массовая утрата работодателем трудовых книжек; неправильно произведено первичное заполнение трудовой книжки или вкладыша в нее; трудовая книжка испорчена не по вине работника. Бесплатный порядок допустим, если это предусмотрено в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

Статья 234 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

Трудовые книжки, не полученные работниками при увольнении, либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в кадровой службе в течение двух лет, затем их передают в архив организации, где они хранятся в течение 50 лет, затем уничтожаются по акту.

Контрольные вопросы

1. Отличительные признаки трудового договора.
2. Условия трудового договора. Недействительность условий трудового договора.
3. Оформление трудовых правоотношений. Составление трудового договора в письменной форме.
4. Совместительство и совмещение.
5. Испытание при приеме на работу.
6. Медицинский осмотр при приеме на работу.

Глава 6. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

6.1. Понятие и виды изменений трудового договора

При заключении трудового договора в нем обычно четко оговариваются все права и обязанности работника по занимаемой им должности. Фиксированный круг трудовых обязанностей имеет большое значение во всем процессе организации труда. Трудовые функции и условия труда работника должны быть точно обозначены.

Однако никакая трудовая деятельность не может сохранять абсолютную стабильность своих основных условий на протяжении долгого времени. Изменение ситуации на рынке, смена собственника и организационно-правовой формы организации-работодателя, появление новых технологических процессов и многочисленные иные причины могут повлечь за собой необходимость изменения круга основных обязанностей работника, условий их выполнения и т.д. Все они влекут за собой необходимость новации трудовых правоотношений.

Изменениям трудового договора посвящена глава 12 ТК РФ. Статьей 72 ТК РФ в качестве общего правила установлено, что 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.

Анализ действующей редакции главы 12 ТК РФ показывает, что законодатель выделяет два основных вида изменений трудового договора:

1) перевод работника на другую работу;

2) иные изменения определенных сторонами условий трудового договора.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

6.2. Понятие перевода на другую работу

Перевод работника на другую работу - сложная правовая категория, собирательное понятие, охватывающее множество признаков, отразить которые в одном определении представляется крайне затруднительным. Кроме того, смысл самого слова "перевод" - многозначен. В русском языке слово "перевод" имеет четырнадцать смысловых значений <1>.

<1> См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1989. С. 455.

В советском и российском трудовом законодательстве долгое время отсутствовало легальное определение перевода. В науке трудового права между тем сформировалось доминирующее мнение, согласно которому переводом является перемещение, связанное с изменением существенных условий труда или трудовой функции <1>. Именно такой подход к понятию перевода и был закреплен в Трудовом кодексе. Статья 72 ТК РФ в своей первоначальной редакции определяла перевод как изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора (в той же организации). Перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Поскольку же в соответствии со ст. 57 ТК РФ изменение трудовой функции, места расположения работодателя или самого работодателя также признавалось изменением существенных условий трудового договора, переводом являлось любое изменение существенных условий трудового договора.

<1> См., например: Пашерстник А.Е. Право на труд. М., 1951. С. 41; Боровская Е.И. Перевод на другую работу. М., 1963. С. 5; Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. М., 1974. С. 102; Гончарова Г.С. Переводы и перемещения по судебной практике. Харьков, 1982. С. 21 - 22; Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М., 1986. С. 41.

Изменения, внесенные в ТК РФ 30 июня 2006 г., затронули и институт перевода. В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ **перевод на другую работу** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Аналогичное определение перевода содержится и в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 сентября 2010 г.). Таким образом, понятие перевода на другую работу было значительно сужено: изменение иных условий трудового договора, помимо трудовой функции, структурного подразделения и местности нахождения работодателя теперь переводом не считается.

При переводе на другую работу не происходит возникновения нового трудового правоотношения, так как не происходит изменение сторон трудового договора, то есть сохраняются оба субъекта правоотношения. Исключением является перевод работника в другую организацию, являющуюся самостоятельным субъектом трудового права: в данном случае одна из сторон трудового договора меняется, следовательно, возникает новое правоотношение, хотя и обусловленное первым.

В основе отдельных правовых норм, регламентирующих различные виды переводов на другую работу, лежат следующие общие положения (принципы) этого правового института:

- недопустимость перевода на другую работу без согласия работника;
- недопустимость перевода работника в период его временного отсутствия на работе;
- недопустимость установления испытательного срока при переводе на другую работу;
- наличие дополнительных гарантий против необоснованных переводов работников.

Важнейшим из этих принципов является недопустимость перевода на другую работу без письменного согласия работника. ТК РФ содержит только одно исключение из этого правила: в строго определенных случаях допускается без согласия работника временный перевод на другую работу (ст. 72.2 ТК РФ). Подробнее временные переводы будут рассмотрены далее.

В теории и практике не имеет однозначного ответа вопрос о возможности признания законным перевода без получения письменного согласия работника, если он добровольно приступил к выполнению другой работы (согласие конклюдентными действиями). Положительный ответ на данный вопрос содержался в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16. Однако в настоящее время это Постановление утратило силу. В научной же литературе можно встретить по данному поводу разные мнения. Так, Ю.П. Орловский считает, что письменное согласие не нужно, если работник приступил к выполнению другой работы, то есть действиями подтвердил свое волеизъявление, даже если оно не выражено в письменной форме, а работодатель допустил работника к выполнению

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

работы <1>. Напротив, В.В. Глазырин полагает, что "если перевод осуществлен без письменного согласия работника, он не может считаться законным, даже если работник приступил к новой работе" <2>.

<1> См.: Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2004.

<2> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. В.И. Шкатуллы. М., 2006.

По нашему мнению, все же наличие императивного указания на необходимость получения письменного согласия на перевод в абз. 1 ст. 72.1 ТК РФ свидетельствует о невозможности выражения согласия конклюдентными действиями. В любом случае на уровне практического применения работодателю можно порекомендовать всегда документально оформлять согласие работника на перевод.

Таким образом, для оформления процедуры перевода работодатель обязан получить от работника его согласие в письменном виде. Это может быть отдельный документ, а может быть и пометка работника "согласен", "не возражаю" и тому подобное на уведомлении о переводе, с которым он ознакамливается.

После этого издается приказ о переводе. Унифицированные формы такого приказа N Т-5 (при переводе одного работника) и N Т-5а (при переводе группы работников) утверждены Постановлением Госкомстата России РФ от 5 января 2004 г.

Если перевод носит постоянный характер, необходимо внести также изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения с работником. Кроме того, в соответствии с п. 4 Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" сведения о переводе на другую постоянную работу подлежат занесению в трудовую книжку.

Перевод на другую работу имеет определенное сходство с рядом других институтов трудового права: перемещением, отстранением от работы, совместительством и другими. Однако все они имеют и существенные отличия от перевода. С целью определения того, какие конкретно нормы трудового законодательства необходимо применять в каждом конкретном случае - произведем разграничение между этими понятиями.

Отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место. С понятием перевода на другую работу тесно сопряжено понятие перемещения на другое рабочее место. В силу ст. 72.1 ТК РФ не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Возможность такого перемещения не нарушает общего принципа обязательности соблюдения условий трудового договора.

Иная ситуация, если в трудовом договоре было указано точное место выполнения им своей работы. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 сентября 2010 г.) <1> указал, что переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ).

<1> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 6.

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Статья 72.1 ТК РФ прямо указывает, что постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре) является переводом.

Так, Бражников был принят на работу в ПМК-5 треста "Союзспецгазремстрой" на участок N 4 в качестве машиниста крана-трубоукладчика, а затем с его согласия переведен на такую же работу на участок N 5. Затем Бражников без его согласия был переведен на работу на участок N 3. Через несколько дней он был уволен с работы за прогул без уважительных причин. Решение администрации мотивировано тем, что Бражников не выполнил приказ о его переводе на работу на участок N 3 и в течение месяца к работе не приступил, совершив прогул без уважительных причин.

Считая увольнение незаконным, Бражников предъявил иск о восстановлении на работе, так как согласия на перевод на участок N 3 не давал, поэтому приказ о его переводе издан с нарушением ст. 25 КЗоТ (участок N 3 находится на расстоянии 500 км от участка N 5, где работал истец). Ответчик, возражая против иска, указал, что перевод произведен в связи с производственной необходимостью и согласия

работника на перевод в этом случае закон не требует.

Рассмотрев дело по кассационной жалобе ответчика, несогласного с решением суда первой инстанции о восстановлении Бражникова на работе, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ оставила решение суда без изменения, установив, что в трудовом договоре Бражникова была оговорено первоначальное место его работы и, следовательно, требовалось согласие Бражникова на изменение места работы. Ссылка же ответчика на то, что перевод истца вызван производственной необходимостью, не подтвердилась материалами дела <1>.

<1> Извлечение из Обзора судебной практики Верховного Суда РФ // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. N 10.

В силу изложенных причин работник при заключении трудового договора обычно заинтересован в как можно более точном определении места его работы, в то время как работодателю, наоборот, выгодно его детально не определять, так как это может затруднить ему впоследствии перераспределение работников внутри организации.

Аналогично изложенному следует считать переводом поручение работнику работы на другом механизме, агрегате, станке и прочем в том случае, если при заключении трудового договора было точно указано, что работник выполняет свою работу на конкретном оборудовании.

Отличие перевода на другую работу от изменения наименования профессии. Трудовая функция определяется наименованием должности. Наименование должно отражать характер выполняемой работы и соответствовать номенклатуре должностей.

Если изменение наименования должности обусловлено изменением функции, то это изменение будет считаться переводом. Нельзя признать перемещение переводом, если при изменении единой номенклатуры должностей прежняя должность была упразднена, но трудовая функция новой полностью ей соответствует.

Отличие перевода на другую работу от отстранения от работы. ТК РФ предусматривает возможность отстранения работника от работы работодателем (ст. 76), что также является изменением трудового договора.

Отстранение от работы имеет некоторое сходство с переводом работника на другую работу. И в том, и в другом случае работник лишается возможности выполнять свою трудовую функцию по решению работодателя. Отстранение от работы является временной мерой, так же как и временный перевод на другую работу. Однако между этими институтами есть и отличия. Во-первых, работодатель при наличии оснований, установленных ст. 76 ТК РФ, не только вправе, но и обязан отстранить работника от работы. Во-вторых, хотя отстранение от работы является временной мерой, его, в отличие от временного перевода, невозможно определить каким-либо фиксированным сроком. В-третьих, в отличие от перевода в период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами).

Кроме того, в случае 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.

Отличие перевода на другую работу от совмещения должностей. Определенное сходство имеется также между институтами перевода и совмещения. При совмещении так же, как и при переводе, происходит изменение существенных условий труда (объема работ). Совмещение так же, как и постоянный перевод, требует согласия работника.

Особенно часто возникает путаница между совмещением должностей и временным переводом для замещения отсутствующего работника. Однако между этими правовыми институтами есть и различия: 1) при переводе работник полностью освобождается от предыдущей работы, при совмещении этого не происходит; 2) совмещение не влечет автоматического изменения квалификации, профессии и специальности; 3) при совмещении выполнение разнородных функций производится на двух и более рабочих местах, что ведет к расширению арены труда; 4) совмещение, в отличие от перевода, может быть отменено без согласия работника.

Отличие перевода на другую работу от командировки. Командировка имеет некоторое внешнее сходство с переводом на работу в другую местность. Однако между этими правовыми понятиями есть ряд отличий. Командировка всегда ограничивается сроками, постоянные переводы сроками не ограничены; командировка может быть только в другую местность - перевод возможен и на том же предприятии; при командировке не делается никаких записей в трудовой книжке; перевод на другое предприятие влечет за собой прекращение прежних трудовых отношений - при командировке сохраняется правовая связь с предприятием.

Переводы по общему правилу допускаются только с согласия работника. При командировке такого согласия не требуется. Исключение установлено трудовым законодательством только в отношении женщин, имеющих детей (ст. 259 ТК РФ).

Отличие перевода на другую работу от совместительства. Совместительство, так же как и перевод, связано с выполнением работником другой работы. Отличие перевода от совместительства заключаются в следующем: 1) при совместительстве работник выполняет работу на основании двух трудовых договоров. При этом они абсолютно независимы и могут быть заключены и расторгнуты независимо друг от друга; 2) при совместительстве работник обычно выполняет одну и ту же работу на двух рабочих местах, то есть не уходит со старого рабочего места; 3) запись сведений о работе по совместительству вносится в трудовую книжку только по желанию работника. При временном переводе она не делается, при постоянном - делается в обязательном порядке.

6.3. Виды переводов на другую работу

Переводы на другую работу можно классифицировать на виды по различным основаниям. С практической точки зрения наибольшее значение имеет классификация переводов по трем основаниям: по срокам; по субъекту инициативы перевода; по месту перевода.

Виды переводов на другую работу в зависимости от сроков перевода. По срокам переводы разделяются на постоянные и временные. Ранее указывалось, что постоянные переводы на другую работу могут осуществляться только с согласия работника. Напротив, временные переводы на другую работу возможны без согласия работника. С согласия работника он 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. После этого работодатель не вправе без согласия работника перевести его на прежнюю работу.

Временный перевод на другую должность для замещения временно отсутствующего работника следует отличать от поручения работнику выполнения обязанностей отсутствующего работника при сохранении за ним обязанностей по своей основной должности (совмещение). Оно также допускается только с письменного согласия работника. Согласие работника также требуется при определении работодателем срока, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу; ее содержания и объема. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. В случае же временного перевода работника на другую должность такое право у него отсутствует.

Специальные правила установлены ТК РФ в отношении временных переводов спортсменов. С согласия спортсмена он может быть переведен на срок до одного года и к другому работодателю. На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями ст. 348.2 ТК РФ.

Без согласия работника он может быть временно переведен на другую работу только в строго определенных законом случаях (ст. 72.2 ТК РФ). Первоначальная редакция ТК РФ применительно к данным основаниям использовала термин "производственная необходимость" <1>. Перевод по данному основанию допускается в случаях:

<1> В Федеральном законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации" применительно к временным переводам гражданских служащих используется понятие "служебная необходимость".

- 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;
- 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 выше.

Суды, рассматривая споры о переводе на другую работу в связи с производственной необходимостью, должны выяснить, имела ли место такая необходимость в действительности. При этом обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя (п. 17 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости возможен только в том случае, если у работодателя нет другой возможности предотвратить наступление упомянутых выше негативных последствий. В связи с этим следует признать неправомерной практику руководителей отдельных организаций, которые в силу своей неопытности, халатности, иных упущений в организации труда пытаются выправить ситуацию, прибегая к временным переводам по производственной необходимости <1>.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда СССР. 1980. N 6. С. 8.

Статьями 72.1 и 72.2 ТК РФ закрепляют ряд требований, направленных на защиту трудовых прав работника в случае временного перевода на другую работу без его согласия, выполнение которых обязательно для работодателя:

- работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Например, беременную женщину нельзя перевести на работу, связанную с эксплуатацией компьютера;
- оплата труда временно переведенного работника производится по фактически выполняемой работе, но в любом случае не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод работника в случае простоя на работу, требующую более низкой квалификации, возможен только с его письменного согласия. При переводе же работника на работу, требующую более высокой квалификации, его согласия не требуется.

Перевод работника без его согласия в случае возникновения производственной необходимости допускается на срок до одного месяца. При этом новая редакция ТК РФ не ограничивает временный перевод работника без его согласия на другую работу продолжительностью до одного месяца в течение календарного года, следовательно, переводить работника на другую работу по данному основанию можно неограниченное число раз, но срок каждого перевода не может превышать одного месяца.

Работник не может быть временно переведен в случае простоя на работу в другую организацию. Если работодатель сам не может обеспечить работника работой, он должен оплачивать ему вынужденный простой по установленным в трудовом законодательстве правилам.

Отказ от временного перевода без достаточных к тому оснований рассматривается как дисциплинарный проступок, а невыход на работу - как прогул.

При этом следует учитывать, что в силу ст. 220 ТК РФ работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК РФ не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом вследствие производственной необходимости, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК РФ по указанным выше причинам является обоснованным.

Временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, должен оформляться приказом (распоряжением) руководителя организации или иного должностного лица, уполномоченного в установленном порядке заключать и расторгать трудовые договоры, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

Виды переводов на другую работу в зависимости от субъекта инициативы перевода. По общему правилу перевод на другую работу возможен при наличии взаимной воли сторон трудового договора. Однако инициатива перевода при этом обычно принадлежит какому-то конкретному лицу; можно различать следующие переводы: по инициативе работодателя, работника, третьих лиц.

Чаще всего инициатива перевода на другую работу исходит от работодателя. Ранее указывалось, что предложение работодателя об изменении существенных условий труда обычно предполагает встречное волеизъявление работника. Исключения из этого правила установлены законодательством.

В определенных случаях ТК РФ налагает на работодателя обязанность предложить работнику перевод на другую должность. Так, в соответствии со ст. 81 ТК РФ работодатель в случае сокращения численности или штата организации, индивидуального предпринимателя обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае непринятия всех возможных мер к трудоустройству работника, он восстанавливается на работе.

С инициативной о переводе может выступить и работник. Обычно инициатива работника о переводе не является обязательной для работодателя, следовательно, последний не обязан ее удовлетворить. Вместе с тем ТК РФ предусматривает некоторые случаи, когда требование работника о переводе на другую работу является обязательным для работодателя. Так, 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 решения вопроса о предоставлении 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 (ч. ч. 1, 2 ст. 254 ТК РФ). Перевод беременной женщины на другую должность может быть осуществлен только с ее согласия. Отказ от перевода на другую должность не может служить основанием для ее увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Так, судебная коллегия, соглашаясь с решением Октябрьского районного суда по спору между Л. и ООО "Стандарт Консалтинг", указала следующее. Поводом к увольнению истицы по п. 8 ст. 77 ТК РФ послужило то обстоятельство, что она отказалась от предложенного ей перевода с занимаемой должности менеджера по обучению на должность уборщицы служебных помещений (вахтера), который был предложен ей по инициативе администрации в связи с ее беременностью. Разрешая спор в этой части, суд правильно исходил из того, что перевод на другую работу беременных женщин может иметь место в том случае, если эта работница нуждается в таком переводе по состоянию здоровья и в соответствии с медицинским заключением и согласна на такой перевод, а указанных медицинских рекомендаций истице не давалось и оснований у администрации для поручения ей другой работы, перевода ее на неквалифицированную работу не имелось <1>.

<1> См.: URL: http://www.arhcourt.ru/7Documents/Civ/Gen/200301010002.

В соответствии с ч. 4 ст. 254 ТК 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.

Другим случаем, когда на работодателя возлагается обязанность удовлетворить просьбу работника о переводе, является перевод в связи с состоянием здоровья работника. В настоящее время ТК РФ различает два случая обращения работника с просьбой о переводе в соответствии с медицинским заключением:

- если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Это не касается руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров. С ними трудовой договор в указанных случаях может быть расторгнут;

- если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу определяются при экспертизе временной нетрудоспособности, которая проводится лечащим врачом (ст. 59 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации").

Особые правила при переводе на другую работу в связи с заболеванием установлены для работников, занимающих должности руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров. Трудовой договор с руководителями организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных

подразделений), их заместителями и главными бухгалтерами, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Инициатива на перевод может исходить от третьих лиц, то есть субъектов, не являющихся работником или работодателем. Таковым может быть, например, медицинский орган, который по результатам медицинского обследования работника дает заключение о том, что в силу медицинских показаний указанный работник нуждается в предоставлении работы с более легкими условиями труда. Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 33 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (в ред. от 23 июня 2014 г.) <1> лица, являющиеся носителями возбудителей инфекционных заболеваний, если они могут явиться источниками распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой, при их согласии временно переводятся на другую работу, не связанную с риском распространения инфекционных заболеваний. При невозможности перевода на основании постановлений главных государственных санитарных врачей и их заместителей они временно отстраняются от работы с выплатой пособий по социальному страхованию.

<1> СЗ РФ. 1999. N 14. Ст. 1650.

Третьим лицом может быть и судебный орган. Так, в соответствии со ст. 47 УК РФ виновному в уголовном преступлении работнику может быть назначено наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Естественно, такое решение является обязательным и для работника, и для работодателя. Однако оно не обязательно влечет за собой расторжение трудового договора. Например: программист организации был осужден по ст. 274 УК РФ "Нарушение правил эксплуатации ЭВМ, системы ЭВМ или их сети" и приговором суда был лишен права заниматься деятельностью в сфере эксплуатации ЭВМ сроком на один год. Работодатель может не увольнять его по п. 4 ст. 83 ТК РФ, а перевести на другую работу, не связанную с эксплуатацией ЭВМ, с тем чтобы через год вернуть на прежнюю должность.

Аналогично в соответствии со ст. ст. 3.8 и 3.11 Кодекса Российской Федерации об административном правонарушении (КоАП РФ) работнику может быть назначено наказание в виде лишения специального права (например права управления транспортным средством) или дисквалификации (то есть лишении права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта РФ, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в сфере проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность соответственно. В обоих указанных случаях возможно не расторжение, а изменение трудового договора с работником.

Виды переводов на другую работу в зависимости от места перевода. Места перевода могут быть следующие:

- внутри организации (у одного индивидуального предпринимателя);
- в другую организацию (к другому индивидуальному предпринимателю) в той же местности;
- вместе с организацией (с индивидуальным предпринимателем) в другую местность;
- в другую организацию (к другому индивидуальному предпринимателю), находящуюся в другой местности.

Следует обратить внимание, что в случае перевода в другую организацию нет оснований говорить только о переводе: здесь меняется субъектный состав трудового договора (происходит замена одного работодателя другим). Соответственно, прекращает свое существование одно трудовое правоотношение и возникает новое. Следовательно, в ситуации необходимо вести речь не о переводе как таковом, а о прекращении трудового договора в порядке перевода в другую организацию (п. 5 ст. 77 ТК РФ). Понятно,

что такой перевод предполагает согласование волеизъявлений всех заинтересованных сторон, включая работника.

Договор о переводе на другое предприятие - это трехстороннее соглашение: между работником, прежним работодателем и работодателем, принимающим работника к себе на работу. Договор о таком переводе означает расторжение трудового договора между работником и прежним работодателем и одновременное заключение нового трудового договора между трудящимся и принимающим работодателем.

На практике в силу различных причин может сложиться ситуация, когда работник, уволившись в порядке перевода с одного предприятия, не может сразу обратиться на другое. Возникает вопрос: в течение какого срока новое предприятие обязано ждать его появления? Ответ на этот вопрос содержится в ст. 64 ТК РФ: запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

В трудовом праве не является однозначным понятие "другая местность". В правовой науке еще в 50-е годы XX в. сложилось преобладающее мнение, что под другой местностью следует понимать местность за границей населенного пункта. Эта точка зрения сохраняется и до сих пор. В частности, в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" указывается, что "под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта".

Исключением будут являться те случаи, когда в трудовом договоре указано, что работник обязуется выполнять свои обязанности на объектах, расположенных в различных местностях - обычно такие условия включаются в договоры, заключаемые со строителями, прокладчиками трубопроводов и т.п. Исполнение работы в другой местности по такому договору не будет считаться переводом.

Важными гарантиями работника при переводе в другую местность являются закрепленные ст. 169 ТК РФ компенсационные выплаты.

6.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, не являющееся переводом

Как уже указывалось выше, при переводе обязательно меняется либо трудовая функция работника, либо место его работы. Если же трудовая функция и место работы сохраняются без изменений, имеет место иное изменение определенных сторонами условий трудового договора, не являющееся переводом. Оно также по общему правилу допускается только с согласия работника. Вместе с тем ТК РФ содержит одно исключение: в соответствии со ст. 74 ТК РФ 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.

В качестве недостатка данной нормы следует отметить, что она трактует понятие изменений организационных или технологических условий труда очень абстрактно, давая, таким образом, работодателю возможность определять их по собственному усмотрению и в связи с этим ухудшать положение работников.

На защиту прав работника в данном случае направлено лишь указание Пленума Верховного Суда РФ, в п. 21 Постановления от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" определяющего, что, "разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным".

Таким образом, следует помнить, что в случае возникновения спора о необходимости изменения

условий трудового договора на работодателя ложится обязанность доказать, что, во-первых, изменения организационных или технологических условий труда действительно имели место, во-вторых, они были вызваны необходимостью, в-третьих, сохранение прежних условий трудового договора в новых условиях было невозможным. В противном случае решения работодателя об изменении условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда могут быть признаны незаконными. Так, президиум Московского городского суда отменил решение по делу Васильева, работавшего на одном из заводов механиком и уволенного в связи с отказом контролировать работу не только механического, но и энергетического оборудования. При сопоставлении старой и новой инструкций суд усмотрел, что механику цеха не были вменены дополнительные обязанности, связанные с обслуживанием энергетического оборудования. На заводе был сохранен отдел главного энергетика, а одного факта сокращения числа сотрудников данного отдела недостаточно для вывода о необходимости изменить условия труда механика цеха с включением в его функции обязанностей энергетика <1>.

<1> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1991. N 11.

На практике к технологическим причинам в обобщенном виде можно отнести:

- изменение методов (их совокупности) осуществления процесса изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ);
- изменение процесса (порядка) изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ);
- изменение режимов изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ);
- изменение технологического оборудования, оснастки, автоматизации и механизации производства, влияющих на изменение методов (процесса, режимов, материалов и т.д.) изготовления продукции (оказания услуг, выполнения работ), которые приводят, как правило, к сокращению материальных и трудовых затрат.

К изменениям организационного характера относятся:

- упорядочение структурных связей между подразделениями, основание (создание) новых подразделений, объединение старых (например, путем реорганизации: создания новых звеньев структуры, ликвидации старых образований, слияния подразделений с преобразованием их функциональных обязанностей и т.д.);
- совершенствование организационных условий управления производственным процессом. Это прежде всего действия работодателя по организации планомерного изменения структуры предприятия (учреждения, организации) в целом, ее реструктурирования, уточнения связей и взаимосвязей деятельности подразделений и работников, совершенствование внутренней четкости и дисциплины в производственно-трудовых отношениях между службами и работниками <1>.

<1> См.: Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения // Адвокат. 2007. N 2.

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 ТК РФ. В ст. 306 ТК РФ данный срок сокращен до 14 календарных дней по минимуму для работодателей - физических лиц. Согласно ч. 4 ст. 344 ТК РФ религиозная организация обязана предупредить своего работника о необходимости изменения определяемых сторонами условий трудового договора не менее чем за 7 календарных дней.

Указанное уведомление осуществляется путем издания приказа (распоряжения) работодателя, в котором указывается, каких работников (поименно) он затрагивает и какие именно условия их трудовых договоров будут меняться. Возможно также и издание индивидуальных приказов (распоряжений) в отношении каждого работника. В любом случае работодателю необходимо, чтобы работник расписался в ознакомлении с данным приказом (распоряжением).

Если работник согласен с указанными изменениями, то они должны быть оформлены дополнительным соглашением к трудовому договору. 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. Отказ от предложенной работы должен быть оформлен актом. Отказ работника от продолжения работы из-за изменения условий трудового договора не может рассматриваться как дисциплинарный проступок.

В случае, 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. При определении критериев массового увольнения работников может быть использовано Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. Данное Положение указывает следующие случаи массового высвобождения:

а) ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней,
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней,
- 500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией предприятий либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

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.

Важно отметить, что изложенное относится исключительно к случаям изменения трудового договора, но не условий труда. Например, установка нового оборудования, компьютеров, оснастки и другого не всегда связана с изменением трудовой функции (специальности, профессии, квалификации либо должности), размера заработной платы, продолжительности или режима рабочего времени и прочих условий, установленных трудовым договором, но это может повлечь за собой существенные изменения фактических условий труда работника. Поскольку содержание трудового договора в данном случае не меняется, такого рода изменения могут быть осуществлены работодателем без соблюдения правил о переводе на другую работу <1>.

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов) включен в информационный банк согласно публикации - Городец, 2007 (2-е издание, дополненное).

<1> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005.

Контрольные вопросы

1. Правовые понятия изменения трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.
2. Правовые последствия незаконного перевода на другую работу.
3. Перевод работника по состоянию здоровья.
4. Временный перевод.
5. Изменение существенных условий трудового договора в связи с изменением условий труда.

Глава 7. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Классификация оснований прекращения трудового договора

С прекращением трудового договора прекращаются права и обязанности его сторон,

предусмотренные как законодательством, так и трудовым договором. Законодательство для обозначения случаев прекращения действия трудового правоотношения использует три понятия: "прекращение трудового договора", "расторжение трудового договора", "увольнение работника", не устанавливая каких-либо различий между ними.

Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников с работодателями. Перечень оснований прекращения трудового договора предусмотрен ст. ст. 71, 77, 81, 83, 278, 288, 336 ТК РФ и другими.

В статье 71 ТК РФ закреплен порядок увольнения по результатам испытания. Статья 77 ТК РФ называет общие основания прекращения трудового договора. Статья 81 ТК РФ указывает как общие, так и некоторые дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя (п. п. 4, 7, 8, 9, 10, 13). К общим относятся такие основания прекращения трудового договора, которые могут быть применены ко всем работникам. В частности, основание увольнения за прогул одинаково применимо к любому работнику, в том числе и совместителю, руководителю, которые принадлежат к отдельной категории работников. Поэтому оно относится к общим основаниям. К дополнительным основаниям прекращения трудового договора отнесены такие основания, которые могут быть применены для отдельных категорий работников.

Увольнение работника является ограничением его права на труд, поэтому допускается при наличии оснований, предусмотренных в законе.

Законодательством (ТК РФ и иными Федеральными законами, например, "Об образовании", "О прокуратуре Российской Федерации", "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации") могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора (п. 14 ст. 81 ТК РФ). Например, ст. 278 ТК РФ предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации: 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 решения о прекращении трудового договора. Статья 288 ТК РФ предусматривает дополнительное основание прекращения трудового договора с лицом, работающим по совместительству (трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с совместителем, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной). Статья 336 ТК РФ закрепляет дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, и других. Статья 18 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" в п. 9.3 предусматривает такие основания для прекращения трудового договора, как аннулирование разрешения на работу, истечение срока действия разрешения на работу.

Основаниями прекращения трудового договора могут служить как волеизъявления сторон трудового договора, так и события, то есть обстоятельства, не зависящие от воли сторон, по которым может быть расторгнут трудовой договор (ст. 83 ТК РФ). Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, установленным непосредственно в тексте трудового договора. Например, с работником, заключившим трудовой договор с работодателем - физическим лицом (ст. 307 ТК РФ); с надомниками (ст. 312 ТК РФ); с работником религиозной организации (ст. 347 ТК РФ); расторжение трудового договора о дистанционной работе (ст. 312.5 ТК РФ). Так, в число дополнительных оснований увольнения работников религиозной организации включаются: неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; невыполнение конкретных положений внутренних установлений религиозной организации. Законодатель предоставляет возможность включения в трудовой договор дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 и п. 3 ст. 278 ТК РФ). Практика выработала несколько наиболее типичных оснований увольнения руководителей: разглашение коммерческой тайны, невыполнение решения общего собрания акционеров, причинение убытков организации и другие.

7.2. Общие основания прекращения трудового договора

В ст. 77 ТК РФ приводится перечень общих оснований прекращения трудового договора, который не является исчерпывающим. Общие основания прекращения трудового договора могут применяться ко всем работникам, независимо от их категории.

Соглашение сторон. По соглашению сторон может быть расторгнут и срочный трудовой договор, и

трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. При достижении договоренности трудовой договор может быть расторгнут в любое время и в срок, который определяется самими сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место только при взаимном согласии сторон. Если же до прекращения действия трудового правоотношения работник либо работодатель заявит о своем одностороннем отказе от прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, такой отказ означает отсутствие согласия сторон, и трудовой договор не может быть прекращен по названному основанию.

Законодательство не определяет формы, в которой может быть выражено соглашение сторон на прекращение трудового договора. На практике встречаются случаи написания работником заявления с просьбой уволить его по соглашению сторон, которое в дальнейшем используется работодателем как основание для приказа об увольнении.

Основанием для издания приказа о прекращении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является соглашение, заключенное работником с работодателем о расторжении трудового договора по соглашению сторон, оформленное в письменной форме. Соглашение должно быть представлено в виде текста следующего содержания: "Стороны трудового договора: работник (фамилия, имя, отчество) и работодатель (сведения о представителе работодателя) - заключили настоящее соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон такого-то числа". Соглашение должно иметь подписи сторон, расшифровку подписей, место и дату составления соглашения.

Истечение срока трудового договора. Срочный трудовой договор расторгается по истечении определенного договором срока в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Работодатель, желающий прекратить трудовые отношения, должен издать приказ об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора, предварительно предупредив работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня. Данное обстоятельство подтверждается письменными доказательствами (распиской работника о получении уведомления).

Предупреждение не требуется в случае истечения срока действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ). Трудовой договор в этом случае прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Если срок договора истек и ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу, то условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК).

Перевод работника на работу к другому работодателю или переход на выборную работу. При переводе работника по его инициативе на другую работу к другому работодателю изменяется сторона трудового договора, поэтому трудовой договор расторгается на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В этом случае, кроме согласия самого работника необходимо согласие прежнего и нового работодателя. Статья 64 ТК РФ устанавливает гарантию при заключении трудового договора при переводе, согласно которой работнику, приглашенному в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы не может быть отказано в заключение трудового договора.

Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией. Нередко реорганизация юридического лица ошибочно оценивается работодателем как основание прекращения трудового договора с каждым работником. Работников обязывают написать заявления об увольнении и о приеме на работу в реорганизованное юридическое лицо.

В соответствии со ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками (за исключением руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера).

Согласно ст. 57 ГК РФ понятие "реорганизация" включает в себя различные формы изменения статуса юридического лица: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

Основанием для прекращения трудового договора, предусмотренным п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, является сложный юридический состав, включающий в себя:

1) смену собственника имущества организации, или изменение подведомственности (подчиненности) организации, или реорганизацию юридического лица;

2) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, с изменением подведомственности или реорганизацией. Трудовое законодательство не предъявляет никаких требований к оформлению такого отказа. Представляется правильным, что работодатель обязан

известить работника о предстоящих изменениях, направив ему письменное уведомление.

При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются. В трудовые договоры работников должны вноситься соответствующие изменения.

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся 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. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено соглашениями, коллективным или трудовым договорами.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы. Статья 73 ТК РФ закрепляет правила перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Если работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Работнику, переводимому на работу в другую местность, возмещаются расходы при переезде (ст. 169 ТК РФ).

7.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника

По собственному желанию возможно расторжение как трудового договора, заключенного на неопределенный срок, так и срочного трудового договора (ст. 80 ТК РФ). Исключение из этого правила предусмотрено для граждан, осужденных к исправительным работам. В период отбывания исправительных работ осужденным запрещается увольнение с работы по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции (ст. 40 УИК РФ).

Увольнение по собственному желанию различных категорий работников регулируется и другими статьями ТК РФ (ст. ст. 71, 280, 292, 296).

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в том случае, если подача заявления является его добровольным волеизъявлением и отсутствуют факты давления со стороны работодателя. Если при рассмотрении спора истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении, то обязанность доказать этот факт возлагается на работника.

О своем желании расторгнуть трудовой договор работник должен предупредить работодателя путем подачи заявления не позднее чем за две недели. На основании ст. ст. 292 и 296 ТК работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев или занятые на сезонных работах, обязаны предупредить работодателя письменно за три календарных дня. Если в период испытательного срока работник решит, что предложенная работа ему не подходит, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя за три дня (ст. 71 ТК РФ). В соответствии со ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации) не позднее чем за один месяц.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена письменная форма предупреждения об увольнении. Устное заявление о желании расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, даже сделанное в присутствии лица, обладающего правом приема и увольнения работников, не может служить основанием для издания приказа об увольнении по собственному желанию.

Если достигнута договоренность между работником и работодателем, то трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Если же заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (например, зачисление в образовательное учреждение на дневную форму обучения; перевод мужа или жены на работу в другую местность; направление одного из супругов на работу за границу; болезнь, препятствующая продолжению данной работы или проживанию в данной местности; необходимость ухода за больным членом семьи) или работодатель нарушает законодательство о труде, условия коллективного или трудового договора, то работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Предупредить работодателя об увольнении работник может во время работы, во время отпуска, болезни и в других случаях отсутствия на работе.

Факт подачи заявления об увольнении по собственному желанию не является основанием освобождения работника от его трудовых обязанностей. В случае нарушения трудовой дисциплины в период двухнедельного срока предупреждения работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу даже в тех случаях, когда не издан приказ об увольнении.

Работник, предупредивший работодателя об увольнении по собственному желанию, вправе отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения (написать новое заявление, отменяющее прежнее). Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (например, приглашенному в порядке перевода работнику - ст. 64 ТК РФ).

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут, а работник продолжает исполнять трудовую функцию и не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

При увольнении по собственному желанию в трудовую книжку вносится запись со ссылкой на приказ (его номер и дату) следующего содержания: "Уволен по собственному желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации".

7.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Статья 81 ТК РФ закрепляет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Некоторые из названных оснований (п. п. 1, 2, 3, 5, 6, 11 ст. 81 ТК РФ) являются общими, то есть могут быть применены к любым работникам. Пункты 4, 7, 7.1, 8, 9, 10, 13 ст. 81 ТК РФ закрепляют дополнительные основания, применяемые лишь к отдельным категориям работников, например: к руководителю организации, к главному бухгалтеру, к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности, к работнику, выполняющему воспитательные функции.

В зависимости от наличия или отсутствия вины работника различают виновные и невиновные основания расторжения трудового договора. Как правило, если вина работника отсутствует (п. п. 1, 2, 3, 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), то при увольнении работодатель должен выполнить ряд действий:

- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- при увольнении по основаниям, указанным в п. п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель должен изыскать возможности для перевода работника с его согласия на другую работу;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 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 при массовом увольнении - не позднее чем за три месяц;
- при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ работодатель должен учитывать мотивированное мнение органа первичной профсоюзной организации по ст. 373 ТК (ст. 82 ТК РФ);
- увольнению в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должна предшествовать аттестация. В состав аттестационной комиссии работодатель в обязательном порядке должен включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ);
- работодатель обязан выплатить выходное пособие (ст. 178 ТК РФ).

При наличии вины работника (п. п. 5 - 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работодатель может воспользоваться

своим правом на расторжение трудового договора без соблюдения указанных выше условий. То есть увольнение по основаниям, которые содержат вину работника, происходит в упрощенном порядке: без предупреждения, без учета мнения профсоюза, без выплаты выходного пособия. Исключение из этого общего правила содержит ст. 82 ТК РФ, закрепляющая, что увольнение членов профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Увольнения работников по основаниям, предусмотренным п. п. 5 - 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, считаются дисциплинарными взысканиями. Работодатель обязан соблюдать сроки и порядок применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Дисциплинарное взыскание (в том числе и увольнение: за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей; за прогул; за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за совершение по месту работы хищения) 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. Не принимаются во внимание отсутствие на работе по другим причинам, в том числе использование дней отдыха (отгулов). Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

В случае применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества, либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Дисциплинарное взыскание, в том числе и увольнение, 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.

Увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем - физическим лицом. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ГК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано следующим образом:

- по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием 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 неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, в других случаях, предусмотренных ГК РФ.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией, ликвидируется также вследствие признания его банкротом. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо - прекратившим существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Решение о ликвидации, принятое уполномоченным органом в порядке, установленном законодательством, служит основанием для предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации. Порядок высвобождения работников закреплен в ст. 180 ТК РФ. Работники предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения за два месяца, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В соответствии со ст. 25 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. от 5 мая 2014 г.) работодатель обязан не менее чем за три месяца предоставить органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний 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.

Ликвидацию организации следует отличать от реорганизации. Согласно ст. 57 ГК РФ понятие "реорганизация" включает в себя различные формы изменения статуса юридического лица: слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование. Реорганизация юридического лица не является основанием для расторжения трудовых договоров с работником по инициативе работодателя. После реорганизации в трудовые договоры работников вносятся соответствующие изменения.

Прекращение деятельности работодателя - физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, производится с момента прекращения его регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности, являются работодателями - физическими лицами (ст. 20 ТК РФ, Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 63-ФЗ "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации" (в ред. от 21 ноября 2011 г.), Основы законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 г. N 4462-1). Следовательно, прекращение деятельности такого рода работодателей может служить основанием для прекращения трудового договора с работниками в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности. Прекращение деятельности может производиться по его собственной инициативе в любое время. Согласно ст. 307 ТК РФ сроки предупреждения об увольнении работников, работающих у работодателей - физических лиц, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

Увольнения в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя. Сокращение численности или штата работников производится в целях совершенствования работы организации, рационального укомплектования ее квалифицированными кадрами, при фактическом сокращении объема работ.

Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается при условии, если увольняемый не имеет преимущественного права на оставление его на работе, а также если работодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на которую он согласится.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В качестве доказательства более высокой производительности труда учитываются такие показатели, как: качественное выполнение большого объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, которые занимают аналогичную должность; отсутствие ошибок при выполнении работы; наличие поощрений за высокие показатели в работе. Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, повышение работником квалификации, наличие у него дополнительных квалификационных характеристик (владение иностранными языками, умение работать на компьютере). Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и пр.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы: докладные записки непосредственного начальника, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

Статья 180 ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам при увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК:

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ;

- о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется за ним 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, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только в том случае, если нельзя перевести работника с его согласия на другую работу.

Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. Трудовой договор может быть расторгнут в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Под аттестацией принято понимать проверку профессиональной подготовки работника и его деловых качеств в целях определения уровня его квалификации (установления квалификационного разряда) и (или) соответствия занимаемой должности (выполняемой работе). Легального определения аттестации действующее законодательство не содержит. Порядок проведения аттестации работников ТК РФ не определен (не предусмотрен порядок создания аттестационной комиссии, ее состав, процедура проведения аттестации и др.), что затрудняет применение данного основания для прекращения трудового договора.

Проведение аттестации предусмотрено федеральными законами для отдельных категорий работников (государственных гражданских и муниципальных служащих, прокурорских, педагогических, научных работников), иными нормативными правовыми актами (например, Приказом Минтранса России от 11 июля 2012 г. N 231 утвержден Порядок и сроки проведения аттестации работников железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых связана с движением поездов). Для других работников применяется Положение о порядке проведения аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утвержденное Постановлением ГКНТ СССР и Госкомтруда СССР от 5 октября 1973 г. N 470/267. Этот нормативный акт действует в части, не противоречащей ТК РФ, и может быть использован как акт рекомендательного характера.

Аттестация работников может быть проведена работодателем и в том случае, если она не является обязательной в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом, но ее проведение предусмотрено локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Заключение аттестационной комиссии о том, что работник по уровню своей квалификации не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе, порождает у работодателя право расторгнуть трудовой договор с работником.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнение по данному основанию допустимо, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Увольнение в случае смены собственника имущества организации. Это основание применимо лишь к руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с названными категориями работников (ст. 75 ТК РФ).

Увольнение по п. 4 ст. 81 ТК РФ допустимо лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по данному основанию при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации. Учредители (акционеры) собственниками коммерческой организации не являются, а право собственности предоставляется самому юридическому лицу.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности: при приватизации государственного или муниципального имущества, то есть при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность; при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

При расторжении трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ новый собственник обязан выплатить

увольняемому компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков (ст. 181 ТК РФ).

Увольнение в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым или коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расценивается как дисциплинарный проступок. За совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание. Перечень дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 192 ТК РФ. К дисциплинарным взысканиям относится и увольнение за неоднократное (в том числе повторное) совершение работником дисциплинарных проступков, то есть увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работника по данному основанию возможно только в том случае, если он имеет дисциплинарное взыскание (например, замечание или выговор). Следует иметь в виду, что при увольнении принимаются во внимание дисциплинарные взыскания, со дня наложения которых до издания приказа прошло не более одного года, если они не сняты досрочно. Дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение одного календарного года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ). Не должны учитываться примененные к работнику иные меры, не относящиеся к числу дисциплинарных взысканий (лишение премии, льготных путевок в дома отдыха, изменение времени очередного отпуска).

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При увольнении работника должны применяться все правила, относящиеся к порядку применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ). При наложении дисциплинарного взыскания (в том числе и увольнения) должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Часть 5 ст. 192 ТК РФ закрепляет принцип соответствия наказания и тяжести совершенного работником проступка.

Увольнение в случае однократного грубого нарушения работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Прогул - это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Законодатель относит прогул к однократному грубому нарушению работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение допускается за единичный случай прогула, независимо от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания. Увольнение работника за прогул может быть произведено:

- за невыход на работу без уважительных причин, то есть отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);
- за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении договора;
- за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с Законом РФ "О донорстве крови и ее компонентов" дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);
- за невыход без уважительных причин на работу, на которую работник переведен с соблюдением установленных законодательством правил.

Не может быть уволен за прогул работник, явившийся на работу, но отстраненный от нее работодателем в соответствии со ст. 76 ТК РФ; а также работник, отказавшийся приступить к той работе, на которую был переведен с нарушением порядка, установленного ст. ст. 72.1 - 73 ТК РФ.

Увольнение за прогул - самое строгое дисциплинарное взыскание. Работодатель обязан соблюдать порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ.

На практике возникают трудности при определении даты увольнения в случаях длящегося прогула. Согласно ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в

соответствии с Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Если после длительного прогула работник не приступил к работе, то днем увольнения будет являться последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула. Статья 84.1 ТК РФ освободила работодателя от материальной ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случае несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул. Теперь дата приказа об увольнении может не совпадать с датой увольнения, которая в нем содержится.

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

Подпункт "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает такое основание увольнения работника, как появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

При разрешении споров не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием. Увольнение может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом. Например, свидетельскими показаниями работников данной организации либо службы безопасности и охраны; объяснительными либо докладными записками; составленными работодателем в письменной форме актом об отказе от медицинского освидетельствования, актом о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения.

Законодательство не устанавливает, кто правомочен оформлять акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения. На практике обычно такие акты составляют работники кадровой службы либо непосредственные руководители. Каких-либо нормативно закрепленных требований к данному документу не существует. Для того чтобы акт действительно мог рассматриваться как подтверждение нахождения работника в состоянии опьянения, в нем следует отразить следующие факты:

- дату, время (желательно с точностью до минут) и место составления акта;
- фамилия, имя, отчество и должность работника, составившего акт;
- фамилия, имя, отчество и должности работников, присутствовавших при составлении акта;
- состояние работника, позволившего составителю акта сделать вывод об опьянении;
- подписи составителя акта и присутствовавших работников. Состояние работника должно быть отражено подробно, например: запах алкоголя, неопрятный внешний вид, качающаяся походка, "смазанность" произношения, нецензурная брань и другое. Составленный акт должен быть предоставлен для ознакомления работнику. Если он отказывается расписаться в акте либо не в состоянии что-либо понимать и поставить свою подпись, то об этом должна быть сделана отметка.

Для решения вопроса о законности произведенного увольнения по указанному основанию суду необходимо установить, что работник находился в рабочее время на рабочем месте в состоянии алкогольного или иного токсического опьянения. При этом обязанность доказать эти обстоятельства возлагается на ответчика (работодателя).

Увольнение работника по основанию, предусмотренному подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника. Законодательство не содержит общего понятия тайны. Отношения по соблюдению государственной тайны регулируются Законом РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" (в ред. от 21 декабря 2013 г.), а служебная, коммерческая тайна являются предметом регулирования ГК РФ, Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от 11 июля 2011 г.) и иных федеральных законов. Охрана конфиденциальности информации в рамках трудовых отношений регламентирована ст. 11 названного Закона.

Государственную тайну составляют важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России. Лица, допуск которых осуществляется в добровольном порядке, принимают на себя обязательство перед государством по нераспространению доверенных им сведений. Взаимные обязательства работодателя и лица, допускаемого к государственной тайне, включаются в трудовой договор. За распространение сведений, составляющих государственную тайну,

законодательством устанавливается юридическая ответственность.

Статья 57 ТК РФ дает возможность включать в трудовой договор условие о неразглашении сведений, составляющих коммерческую тайну, с любым работником, если эти сведения ему известны в связи с исполнением должностных обязанностей. **Коммерческая тайна** - это конфиденциальная информация, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынке товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. Так как содержание коммерческой тайны - конфиденциальная информация, следует определить, что считать такой информацией. Работодатель вводит режим коммерческой тайны в отношении информации - научно-технической, технологической, производственной, финансово-экономической, иной информации, составляющей секреты производства (ноу-хау). Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с информацией, составляющей коммерческую тайну, необходимую ему для выполнения своих должностных обязанностей; ознакомить с установленным режимом коммерческой тайны и мерами ответственности за его нарушение. Работник берет на себя обязательство о неразглашении коммерческой тайны не только в период действия трудового договора, но и после его прекращения. Условие о неразглашении коммерческой тайны включается в содержание трудового договора. Отдельным соглашением определяется срок обязательства работника о неразглашении тайны после увольнения. Согласно соответствующему федеральному закону, если такое соглашение не заключалось, то обязательство не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, действует в течение трех лет после прекращения трудового договора.

Основанием прекращения трудового договора по подп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ является наличие сразу нескольких обстоятельств:

- работник допустил разглашение не просто какой-то информации, а таких сведений, которые в соответствии с требованиями Федерального закона "О коммерческой тайне" составляют коммерческую тайну; кроме того, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а не из других источников, например из средств массовой информации;
- трудовой договор предусматривает трудовую функцию, выполнение которой работником сопряжено с использованием документов, имеющих сведения, составляющие коммерческую тайну, а также ответственность работника за ее разглашение;
- работник надлежащим образом (лично под роспись) ознакомлен с локальным нормативным актом работодателя, определяющим перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, порядок их использования, в том числе передачи как внутри организации, так и вне ее (контрагентам).

Увольнение по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно в случае разглашения работником охраняемой законом тайны.

Более сложным является определение служебной тайны. **Служебная тайна** - это информация, которая доступна гражданину при исполнении им своих служебных (трудовых) обязанностей. В содержание служебной информации входит врачебная, банковская, адвокатская тайна. В трудовой договор могут включаться обязательства работника по сохранению сведений, связанных с его профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами.

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (в ред. от 25 июля 2011 г.) предусматривает, что персональные данные - это любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация. Статья 85 ТК РФ определяет персональные данные работника как информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся конкретного работника. Работники должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ). Передача персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя должна осуществляться в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По общему правилу работодатель вправе осуществлять передачу персональных данных работников лишь с их письменного согласия.

Подпунктом "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ предусматривается увольнение в качестве однократного грубого нарушения трудовых обязанностей - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения. В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Так как увольнение по подп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ месячный срок для применения этой меры исчисляется со дня

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

Трудовой договор может быть прекращен в случае нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Работодателем должно быть установлено наличие: неправомерных действий работника; вины работника; тяжких последствий; причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими тяжкими последствиями (или возможностью наступления). ТК РФ предусматривает, что нарушение работником требований охраны труда должно быть установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

Увольнение в случае совершения виновных действий работником, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Названное основание расторжения трудового договора применимо к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности, если он совершил действия, дающие основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Недоверие к работнику работодатель должен доказать документально (актами об обсчете, обвешивании, недостаче и т.п.) или свидетельскими показаниями о конкретных нарушениях дисциплины работником.

Формы вины работника могут быть различны: умысел (работник намеренно обсчитывает, обвешивает, получает плату за услуги без соответствующих документов) или неосторожность (работник оставляет материальные ценности без присмотра, выдает денежные средства без оформления необходимых документов, допускает присутствие посторонних лиц в месте нахождения материальных ценностей). Виновное нарушение работником трудовых обязанностей может служить основанием для утраты доверия как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было однократным, но грубым нарушением. По данному основанию могут быть уволены работники, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности (осуществляют прием, хранение, транспортировку, распределение и т.п.), независимо от того, какой вид материальной ответственности на них возложен. Не могут быть уволены в связи с утратой доверия бухгалтеры, контролеры, товароведы, поскольку денежные или товарные ценности им непосредственно не вверяются.

Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. N 231-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам" ч. 1 ст. 81 ТК РФ дополнена п. 7.1 следующего содержания: "непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя". Так, на работников Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, иных организаций, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, в случаях и порядке, которые установлены Правительством РФ, распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции.

Увольнение в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Увольнение по данному основанию допускается только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение возможно только тогда, когда воспитательная функция является основным содержанием работы, поэтому недопустимо увольнение по этому пункту руководящих работников на том основании, что в их трудовые обязанности входит воспитание подчиненных (это не главное содержание их работы). При решении вопроса о правомерности увольнения за совершение аморального проступка необходимо исходить из фактического круга обязанностей данного работника, определяемого локальными нормативными актами, должностными инструкциями и трудовым договором.

Аморальным проступком считается проступок, противоречащий общепринятым нормам морали, причем независимо от того, где он совершен: по месту работы или в быту (драки, появление на работе или в общественных местах в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, оскорбляющем

человеческое достоинство, недостойное поведение в быту).

Что же касается соотношения аморального проступка и грубого нарушения педагогом устава образовательного учреждения, то нарушение правил последнего не всегда может выражаться в аморальном поведении. Грубость в отношении обучающихся или воспитанников должна быть признана и грубым нарушением устава, и аморальным проступком, в то время как невыполнение правил внутреннего трудового распорядка (например, опоздания без уважительных причин к началу занятий) не нарушает норм общественной нравственности, являясь при этом грубым нарушением устава образовательного учреждения.

Порядок увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ зависит от того, связан аморальный проступок с исполнением трудовых обязанностей или нет. Увольнение работника за совершение аморального проступка является дисциплинарным взысканием, если аморальный проступок совершен по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей. В таких случаях работодатель должен соблюдать сроки и порядок наложения взысканий, предусмотренные ст. 193 ТК РФ. Увольнение возможно не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

Если же аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, то увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером. Само по себе необоснованное управленческое решение не может быть основанием для увольнения. Расторжение трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо при условии, что руководителем, его заместителями, главным бухгалтером было принято такое необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Неблагоприятными экономическими последствиями, дающими право на увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут быть гибель, порча, уничтожение, уменьшение имущества, не соответствующее целям юридического лица использование, иной ущерб, например уплата штрафов за нарушение административного, трудового, налогового законодательства. Если работодатель не представит доказательств, подтверждающих наступление указанных неблагоприятных последствий, увольнение по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть признано законным.

Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей. Понятие грубого нарушения является оценочным. В судебной практике в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей расценивается неисполнение возложенных трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации. При этом должна учитываться и степень опасности проступка по его нематериальным последствиям, например, пострадал ли имидж организации.

К однократным грубым нарушениям следует относить нарушение обязанности руководителя информировать работодателя о занятии оплачиваемых должностей, об участии в капитале другой организации, заинтересованности в сделке (такие и аналогичные им обязанности мы рассматриваем как трудовые обязанности руководителя, поскольку они составляют его трудовую функцию и возложены на него законом и (или) трудовым договором).

Увольнение работников по специальным основаниям, предусмотренным п. п. 9 - 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является мерой дисциплинарного взыскания. Привлечение руководителя к дисциплинарной ответственности осуществляется с применением общих правил, установленных ст. ст. 192 и 193 ТК РФ. Основанием для применения дисциплинарного взыскания может быть нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и другого. Необходимо учитывать, что для руководителей организаций установлены некоторые запреты и ограничения, нарушение которых может стать основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Факт дисциплинарного проступка руководителя должен быть зафиксирован документально. Например, необходимо составить соответствующий акт, подписанный уполномоченным представителем органа управления организации; акт независимой проверки деятельности предприятия, устанавливающий факт заключения руководителем сделки, заведомо угрожающей деятельности организации. Функции по применению мер ответственности к руководителю организации выполняют те органы или лица, которые принимали решение о назначении (избрании) руководителя на должность. В уставе организации и трудовом договоре с руководителем следует точно указывать конкретных лиц, которые вправе осуществлять полномочия работодателя по отношению к директору, а также уточнить объем их прав в сфере дисциплинарной ответственности.

Норма, закрепленная в п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является основанием для прекращения трудового договора со специальным субъектом трудового договора, каковым выступает руководитель организации

(филиала, представительства), а также его заместители. Филиалы и представительства юридического лица - обособленные структурные подразделения в соответствии со ст. 55 ГК РФ. Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании доверенности. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями трудовой договор не может быть расторгнут по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Расторжение трудового договора в случае представления работником подложных документов. Основанием для применения п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ являются виновные действия лица, поступающего на работу. Представление подложных документов может выражаться в том, что при заключении трудового договора представлен фальсифицированный документ о специальном образовании в том случае, когда наличие специальных знаний служит условием заключения трудового договора. Например, заключение трудового договора, предполагающего работу в качестве водителя автомобиля, возможно только при наличии водительского удостоверения, подтверждающего право данного лица на управление транспортным средством соответствующего класса и грузоподъемности. Право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом, сертификат и лицензию на осуществление медицинской или фармацевтической деятельности.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать, а работник обязан представить определенные документы. Если же предоставляется подложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения порученной ему работы, то увольнение работника по п. 11 невозможно, так как трудовое законодательство запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

7.5. Прекращение трудового договора в случае нарушения правил приема на работу

Статья 84 ТК РФ предусматривает прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. К таким случаям относятся следующие:

- 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;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; либо заключение трудового договора в нарушение ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;
- заключение трудового договора в нарушение установленных федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Этот перечень не является исчерпывающим, так как другие случаи могут быть установлены федеральными законами.

Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью относится к наказанию, исключающему возможность продолжения работником прежней работы. Это наказание в соответствии со ст. 47 УК РФ состоит в лишении права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью. Например, осуждение работника за корыстные преступления к такому наказанию, как лишение права занимать должности, связанные с материальной ответственностью.

В соответствии со ст. 34 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК РФ) требования приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью обязательны для администрации организации, в которой работает осужденный. Администрация организации, в которой работает осужденный, обязана не позднее трех дней после получения копии приговора суда и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать (трудовой договор в этом случае прекращается по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). В случае увольнения из организации осужденного, не отбывшего

наказание, работодатель обязан внести в его трудовую книжку запись о том, на каком основании и какую должность он лишен права занимать или какой деятельностью лишен права заниматься. Если осужденный будет принят на работу в нарушение приговора суда о лишении его права занимать определенные должности, то трудовой договор должен быть расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В случае приема на работу лица, полностью утратившего способность к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, а также в случае приема лица на работу, противопоказанную в соответствии с медицинским заключением, трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

В ТК РФ содержится общий перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от любого лица, поступающего на работу (ч. 1 ст. 65). При поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязательно представление документа об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. Поэтому отсутствие соответствующего документа об образовании исключает возможность продолжения работы.

Связь такого административного наказания, как дисквалификация, с трудовыми отношениями очевидна из содержания ст. 32.11 КоАП РФ, в ч. 2 которой говорится, что исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом на осуществление им деятельности по управлению юридическим лицом. При заключении договора на осуществление деятельности по управлению юридическим лицом уполномоченное заключить договор лицо обязано запросить информацию о наличии дисквалификации физического лица в органе, ведущем реестр дисквалифицированных лиц.

К другим случаям нарушений правил заключения трудового договора относятся:

- прием на работу лиц, не достигших определенного возраста, с которого допускается заключение трудового договора на выполнение определенного вида работ (ст. 63 ТК РФ);
- прием женщин и несовершеннолетних на работы, которые им запрещены законом по мотивам охраны здоровья (ст. ст. 253, 265 ТК);
- прием на работу с нарушением правил об ограничении совместительства (ст. 282 ТК РФ);
- прием лиц, не имеющих допуска к государственной тайне, на работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Прекращение трудового договора производится, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. При этом работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то при увольнении работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, и выходное пособие работнику не выплачивается.

7.6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Статья 83 ТК РФ называет обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые являются основаниями для прекращения трудового договора, среди них следующие:

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;

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), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ;

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), 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 определенные виды экономической деятельности;

13) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Увольнение по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. 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. Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Обратим внимание на некоторые актуальные вопросы, возникающие при применении отдельных пунктов ст. 83 ТК РФ.

При призыве работника на военную службу или направлении на альтернативную гражданскую службу прежнее место работы не сохраняется и трудовой договор расторгается по п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (в ред. от 23 июля 2014 г.) предусматривает, что решение о призыве граждан на военную службу может быть принято только после достижения ими возраста 18 лет. Основанием для прекращения трудового договора и издания соответствующего приказа является представление работником повестки военкомата. Альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности, прохождение которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 113 "Об альтернативной гражданской службе" (в ред. от 23 июля 2014 г.).

Содержание п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ не охватывает поступление работника на военную службу по контракту. В этом случае трудовой договор с работником, заключившим контракт, может быть прекращен по иным основаниям - по соглашению сторон либо по собственному желанию.

Восстановление на прежней работе незаконно уволенного работника предполагает возвращение его в прежнее правовое положение. Если же должность уже занята, то вновь принятый работник подлежит увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Восстановление на работе бывшего работника может служить основанием для прекращения трудового договора только в двух случаях: если оно было произведено на основании решения суда либо государственной инспекции труда.

Прежде чем принять решение о прекращении трудового договора с работником, работодатель должен предпринять все возможные меры для его трудоустройства. Согласие работника на перевод на предложенную ему должность может быть выражено в его письменном заявлении либо в его решении на предложении (уведомлении) работодателя о переводе, либо в письменном соглашении, заключенном работником с работодателем.

Поскольку работодатель не является инициатором прекращения трудового договора по основанию, указанному в п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, то не должен применяться установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности или период пребывания в отпуске. Это означает, что работник может быть уволен как в период временной нетрудоспособности, так и в период пребывания в отпуске. По той же причине (отсутствие инициативы со стороны работодателя) не могут служить препятствием для увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ обстоятельства, указанные в ч. ч. 1 и 4 ст. 261 ТК РФ, а именно: беременность работницы; наличие у женщины ребенка в возрасте до трех лет; тот факт, что работница является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); тот факт, что работник (отец, бабушка и др.) воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Трактовка законодателем основания для прекращения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ как обстоятельства, не зависящего от воли сторон, является не совсем точной. По общему правилу

назначение на должность посредством избрания представляет собой акт воли коллегиального органа работодателя; точно таким же актом по содержанию является и "неизбрание" на должность <1>. Порядок избрания на должность регулируется соответствующими законами (Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (в ред. от 28 декабря 2013 г.), Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью" (в ред. от 5 мая 2014 г.) и др.), нормативными актами, учредительными документами.

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов) включен в информационный банк согласно публикации - Городец, 2007 (2-е издание, дополненное).

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. С. 362.

Возможность прекращения трудового договора в связи с совершением преступления ставится в зависимость от меры уголовного наказания. Относя п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ к основаниям прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, законодатель обусловливает возможность его прекращения наличием непреодолимого препятствия для продолжения трудового правоотношения. Такое препятствие может возникнуть только при реализации назначенного судом наказания (например, ареста, лишения свободы, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью). Если работник задержан и заключен под стражу, трудовой договор не может быть расторгнут по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, так как названное основание предусматривает осуждение к наказанию. Работодатель не имеет права уволить задержанного работника до вступления в законную силу приговора суда.

На основании решения федерального государственного учреждения медико-социальной экспертизы о полной утрате способности работника к трудовой деятельности производится расторжение трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности). Основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ является медицинское заключение, выданное в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При прекращении трудового договора в связи со смертью работника (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) дата прекращения трудового договора должна совпадать с датой смерти. Основанием для издания приказа о прекращении трудового договора по названному пункту является свидетельство о смерти физического лица, выданное органами ЗАГС в порядке, установленном Федеральным законом от 15 ноября 1997 г. N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния" (в ред. от 23 июня 2014 г.) <1>, или решение суда о признании гражданина умершим или безвестно отсутствующим. Если даже свидетельство о смерти оформляется с некоторой задержкой, действие трудового договора прекращается с даты, указанной в свидетельстве о смерти.

<1> СЗ РФ. 1997. N 47. Ст. 5340.

В соответствии с ГК РФ гражданин может быть объявлен судом умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а безвестно отсутствующим - если нет сведений в течение года. На основании судебного решения работодатель прекращает с работником трудовой договор по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В соответствии со ст. 141 ТК РФ заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

ТК РФ не содержит никаких предписаний на тот случай, если вдруг явится работник, объявленный умершим или признанный безвестно отсутствующим по решению суда.

Наступление чрезвычайных обстоятельств, перечень которых дан в п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, может служить основанием для прекращения трудового договора с работником при условии, если наступление того или иного обстоятельства признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

На практике фактическое наступление обстоятельств, исключающих возможность выполнения сторонами своих обязанностей в рамках трудового правоотношения, и акт признания этих обстоятельств соответствующим органом государства могут быть разорваны во времени. При таких условиях трудовой договор может быть прекращен в день или позднее констатации государственным органом наступления

чрезвычайных обстоятельств, но с даты, когда стороны, вследствие их наступления, были лишены возможности выполнять свои обязанности по трудовому договору <1>.

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов) включен в информационный банк согласно публикации - Городец, 2007 (2-е издание, дополненное).

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. С. 368.

Пункт 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ предусматривает в качестве основания прекращения трудового договора дисквалификацию или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Дисквалификация в качестве вида административного наказания определяется как лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательский совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Дисквалификация назначается судьей и устанавливается на срок от 6 месяцев до 3 лет. Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (ст. 3.11 КоАП РФ).

В соответствии с ч. 1 ст. 32.11 КоАП РФ постановления суда о дисквалификации должно быть немедленно после вступления в законную силу исполнено лицом, привлеченным к административной ответственности, путем прекращения управления юридическим лицом. Исполнение постановления о дисквалификации производится путем прекращения договора с дисквалифицированным лицом.

В случае истечения срока действия, приостановления действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, работодатель прекращает трудовой договор по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Увольнение в этом случае допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Пункт 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ закрепляет в качестве основания для прекращения трудового договора прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска. Согласно ч. 4 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре могут быть дополнительные условия, в частности, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, иной). Пункт 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ применяется при наличии одного факта прекращения допуска к государственной тайне, независимо от того, предусмотрено это условие в трудовом договоре или нет.

Основания прекращения допуска работника к государственной тайне устанавливаются Законом РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне". Допуск к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти либо организации в следующих случаях:

- однократного нарушения работником предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с сохранением государственной тайны;

- возникновения обстоятельств, являющихся основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне. Такого рода обстоятельствами могут быть: признание судом недееспособным, ограниченно дееспособным, нахождение под следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие судимости за эти преступления; наличие у работника медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утвержденному в установленном порядке; выявление в результате проверочных мероприятий действий работника, создающих угрозу безопасности Российской Федерации; уклонение его от проверочных мероприятий или сообщение заведомо ложных анкетных данных; оформление работником или его близкими родственниками документов для выезда на постоянное жительство в другие государства.

Прекращение трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

В случае отмены решения суда или отмены (признания незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе трудовой договор прекращается на основании п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ). Незаконно уволенный работник должен быть допущен к исполнению трудовых обязанностей по прежней должности (работе) на следующий день после вынесения соответствующего решения районным судом. При несогласии с решением суда работодатель имеет право обжаловать его, однако это не влияет на исполнение решения о восстановлении на работе. Работодатель должен издать приказ о восстановлении на работе и сделать соответствующую запись в трудовой книжке работника.

Одним из способов защиты трудовых прав работников является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда имеют право предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства о труде, о восстановлении нарушенных прав работников. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суде (ст. 361 ТК РФ). Если решение суда или решение государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе будет отменено, то трудовой договор прекращается по п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

В п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ предусмотрено лишь одно специальное основание увольнения, касающееся иностранных работников: 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 России определенные виды экономической деятельности. Трудовой договор по данному основанию прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ.

Пункт 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ предусматривает возникновение ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Так, ст. 351.1 ТК РФ устанавливает, что к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и т.д.

7.7. Гарантии при увольнении некоторых категорий работников

При расторжении трудового договора устанавливаются следующие **гарантии**.

1. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

2. Статья 82 ТК РФ устанавливает обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан не позднее чем за два месяца в письменной форме сообщить о возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. п. 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Коллективным договором может устанавливаться обязательное наличие согласия выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по любым основаниям.

3. Некоторым категориям граждан (несовершеннолетним, беременным женщинам, лицам с семейными обязанностями) предоставляются дополнительные права с целью охраны их правового положения.

Статья 269 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора. Увольнение несовершеннолетних по инициативе работодателя (за исключением ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Статья 261 ТК РФ устанавливает гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. При истечении срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом состояния здоровья (ч. 3 ст. 261 ТК РФ).

Федеральным законом от 12 ноября 2012 г. N 188-ФЗ внесены изменения в ст. 261 ТК РФ. В новой редакции ч. 4 ст. 261 ТК РФ устанавливает, что расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

4. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, закреплены ст. ст. 374 и 376 ТК РФ.

5. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

6. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7. Глава 27 ТК РФ предусматривает гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (например, выплата выходного пособия, дополнительной денежной компенсации).

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 указал, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны работников (п. 27). В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы, а также того обстоятельства, что он является членом профсоюза. При установлении факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

В практике известны случаи, когда лицо само подает заявление об увольнении, скрывая от работодателя значимые факты, а впоследствии предъявляет иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Трудовым кодексом РФ предусмотрена выплата увольняемому денежной компенсации, призванной в некоторой степени смягчить ему потерю работы и заработка. Согласно ч. 3 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. ТК РФ устанавливает еще одно правило, учитывающее материальные интересы увольняемого работника. Так, если работник увольняется по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, то удержание за неотработанные дни отпуска не производится (ч. 2 ст. 137).

7.8. Порядок оформления увольнения. Выходное пособие

Увольнение работников производится путем издания приказа (распоряжения). Приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора с работником (форма N Т-8) и приказ (распоряжение) о прекращении действия трудового договора с работниками (форма N Т-8а) применяются

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

для оформления и учета увольнения работника (работников). Кадровые приказы нумеруются отдельно от приказов по основной деятельности и, как правило, в пределах каждого календарного года. В приказах по личному составу для их дифференциации в системе делопроизводства рекомендуется использовать дополнительные буквенные обозначения: "лс", "л/с", "N-К" и другие. Приказы по личному составу, в том числе и приказы об увольнении работников, имеют нормативный срок хранения 75 лет. Подписанный руководителем организации или уполномоченным им лицом приказ об увольнении объявляется работнику под роспись. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись (ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ).

Часть 2 ст. 312.5 ТК РФ предусматривает, что в случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Днем увольнения работника по общему правилу считается последний день его работы (ст. 77 ТК). При реализации права на отпуск с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска.

В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт, часть и статью закона.

Оформление увольнения по договорным основаниям должно производиться со ссылкой на статьи, предусматривающие возможность прекращения трудового договора по договорным основаниям (например, ст. ст. 307, 312, 347).

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой (например, копии приказа о приеме на работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя).

Обязанность работодателя выдать трудовую книжку работнику в день увольнения предусмотрена ст. 84.1 ТК РФ. В случае если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ). 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 соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие.

Выходное пособие при увольнении - это гарантийная выплата работнику, увольняемому по невиновному основанию, предназначенная для обеспечения материальной поддержки при увольнении. Согласно ст. 178 ТК РФ 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 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора по следующим обстоятельствам:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, 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 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (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).

В соответствии со ст. 279 ТК РФ в случае прекращения трудового договора с руководителем

организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Статья 307 ТК РФ предусматривает, что размер выходного пособия, выплачиваемого при прекращении трудового договора, заключенного с работодателем - физическим лицом, определяется трудовым договором. Согласно ст. 84 ТК РФ работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора в связи с нарушением правил заключения трудового договора (п. 11 ст. 77 ТК РФ), если нарушение этих правил допущено не по вине работника.

Другие случаи выплаты выходного пособия (помимо закрепленных Кодексом), а также повышенные размеры его могут устанавливаться трудовым или коллективным договором.

На практике нередки случаи, когда работодатель задерживает производство расчета с работником и выдачу трудовой книжки, мотивируя это тем, что работник не заполнил так называемый обходной листок, не сдал принятые на себя материальные ценности и т.п. Такого рода практика является незаконной, так как не предусмотрена действующим законодательством о труде.

7.9. Правовые последствия незаконного увольнения

Признается **незаконным** увольнение работника в случае, если оно произведено без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение порядка увольнения возлагается на работодателя.

Нарушение порядка увольнения может проявляться в несоблюдении норм ТК РФ, запрещающих увольнение в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81). Расторжение срочного трудового договора без предупреждения в письменной форме за три календарных дня (ст. 79) также влечет признание увольнения незаконным. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном получении согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

При незаконном увольнении наступают следующие правовые последствия.

1. Работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор. Государственная инспекция труда не является органом по рассмотрению трудового спора, тем не менее в соответствии со ст. 356 ТК РФ государственный инспектор труда может предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников (например, о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула).

При восстановлении на работе работнику предоставляется прежняя должность. Если на момент восстановления работника должность занята, то вновь принятый работник подлежит увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (либо переводится на другую работу с его согласия).

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению. Незаконно уволенный работник должен быть допущен к исполнению трудовых обязанностей по прежней должности (работе) на следующий день после вынесения соответствующего решения судом.

В случае задержки исполнения решения о восстановлении работника на работе для работодателя наступает материальная и административная ответственность. Орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику среднего заработка за все время задержки исполнения решения (ст. 396 ТК РФ, ч. 2 ст. 106 Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (в ред. от 5 мая 2014 г.) <1>).

<1> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849.

Под задержкой исполнения решения понимается: неиздание работодателем приказа о восстановлении работника на работе; непредоставление работы, хотя приказ о восстановлении на работе как таковой издан; предоставление работы не по той должности (специальности), которая указана в решении суда о восстановлении на работе; поручение работы, не соответствующей приказу о восстановлении на прежней работе.

Работодатель не имеет права приостановить решение суда о восстановлении на работе даже в случае подачи жалобы в вышестоящую судебную инстанцию.

2. Работодатель обязан внести соответствующие записи в трудовую книжку работника. Например, "Запись за номером таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе". В графе 4 трудовой книжки делается ссылка на приказ работодателя о восстановлении на работе. Основанием для издания такого приказа является решение суда или контрольно-надзорного органа о признании увольнения незаконным. Правовым последствием незаконного увольнения с работы является обязанность работодателя выдать по письменному заявлению работника дубликат трудовой книжки без внесения в нее записи о незаконном увольнении.

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

Если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады), то средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит увеличению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), установленные в расчетном периоде.

4. По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу компенсаций без восстановления на работе.

5. По заявлению работника орган, рассматривающий 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 обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона. Если же 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.

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

7. В соответствии с ч. 7 ст. 394 ТК РФ в случаях вынесения решения судом об изменении формулировки основания увольнения дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

8. Вынужденный прогул включается в трудовой стаж, в том числе в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

9. Со дня восстановления на работе работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, даже если к работе он фактически не приступил.

10. При незаконном увольнении независимо от требований работника (восстановление на работе, изменение формулировки причины увольнения, оплаты времени вынужденного прогула) может быть вынесено решение о выплате работнику денежной компенсации в возмещение причиненного незаконными действиями работодателя морального вреда. Вопрос о компенсации морального вреда решается по требованию работника. Окончательное решение о выплате денежной компенсации и ее размерах принимает суд (ст. 394 ТК РФ), учитывая конкретные обстоятельства каждого дела, объем и характер причиненных работнику нравственных или физических страданий, степень вины работодателя, иные заслуживающие внимания обстоятельства, а также требования разумности и справедливости.

Контрольные вопросы

1. Классификация оснований прекращения трудового договора.
2. Расторжение трудового договора по требованию органов, не являющихся стороной договора.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
4. Расторжение трудового договора по собственному желанию работника.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

5. Особенности расторжения трудового договора с государственными служащими.
6. Порядок увольнения и производства расчета.
7. Правовые последствия незаконного увольнения.

Глава 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Понятие и виды рабочего времени

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему.

Другими словами, в рабочее время включаются:

1) время непосредственного исполнения работником своих трудовых обязанностей;

2) периоды времени, в течение которых работа фактически не выполняется, но которые в соответствии с нормами трудового права подлежат включению в рабочее время.

Так, в соответствии со ст. 109 ТК РФ к рабочему времени относятся специальные перерывы для обогревания и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах. Согласно ст. 258 ТК РФ в рабочее время включаются перерывы для кормления ребенка, которые предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (а при наличии двух и более детей - не менее одного часа), с одной стороны. С другой стороны, например, не включаются в рабочее время неоплачиваемые перерывы для отдыха и питания (от 30 минут до двух часов), в течение которых работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которые он может использовать по своему усмотрению.

Исходя из содержания ТК РФ, можно выделить следующие виды рабочего времени: рабочее время нормальной продолжительности, сокращенное и неполное рабочее время.

Рабочее время нормальной продолжительности. Согласно ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта общая норма установлена для всех работников, работающих у любых работодателей, независимо от формы собственности и организационно-правовой формы. Отметим, что трудовым законодательством установлена максимальная продолжительность рабочего времени, то есть запрещается превышать эту норму рабочего времени, но допускается установление меньшей его продолжительности на конкретном предприятии, например, коллективным договором.

Сокращенное рабочее время. Сокращенное рабочее время устанавливается федеральным законом (но не иными нормативно-правовыми актами) для отдельных категорий работников. В статье 92 ТК РФ называются некоторые случаи, когда работодатель должен установить сокращенное рабочее время.

Прежде всего сокращенное рабочее время устанавливается по субъектным признакам. Например, сокращенное рабочее время устанавливается в отношении несовершеннолетних. Так, для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени не может превышать 35 часов в неделю, а для работников в возрасте от 15 до 16 лет (для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул) - не более 24 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных ранее для лиц соответствующего возраста. Сокращенная продолжительность рабочего времени - 35 часов в неделю - устанавливается для инвалидов I и II групп.

Кроме того, сокращенное рабочее время может устанавливаться в зависимости от условий труда. Например, такое правило установлено для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, был утвержден Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС 25 октября 1974 г. N 298/П-22. К таким работникам относятся, например, рабочие, занятые на подземных работах. Продолжительность рабочего времени для таких работников не может превышать 36 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время может устанавливаться и по отраслевому принципу. Так, согласно специальной норме ст. 333 ТК РФ, максимальная продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений не должна превышать 36 часов в неделю. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

По общему правилу установление рабочего времени не влияет на заработную плату работника, оплата труда производится из расчета на нормальную продолжительность рабочего времени. Вместе с тем трудовым законодательством могут устанавливаться исключения из этого правила. Например, согласно ст. 271 ТК РФ заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, то есть пропорционально фактически отработанному ими времени. При этом работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников при полной продолжительности работы за счет собственных средств.

Неполное рабочее время. При неполном рабочем времени его продолжительность по сравнению с нормальным уменьшается по соглашению работника с работодателем (например, когда работник принимается на работу на 0,5 ставки). Установление в отношении конкретного работника неполного рабочего времени должно найти отражение в трудовом договоре.

ТК РФ называет ряд случаев, когда работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работника. Такая обязанность возникает у него в отношении:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Труд работника, в отношении которого установлено неполное рабочее время, оплачивается пропорционально фактически отработанному времени. При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работающих каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового (страхового) стажа и других трудовых прав. Другими словами, например, продолжительность отпуска лица, работающего на условиях неполного рабочего времени, будет такой же, как и у иных работников, - 28 календарных дней. Однако оплата времени отпуска будет производиться с учетом неполного рабочего времени.

8.2. Режим рабочего времени. Виды режимов рабочего времени

Режим рабочего времени - это распределение нормы рабочего времени в пределах определенного календарного периода. Большинство предприятий, учреждений и организаций функционируют в режиме пятидневной или шестидневной рабочей недели. Вместе с тем исходя из требований производственного процесса может, например, устанавливаться непрерывный режим работы организации в несколько смен. В этом случае работник будет работать по сменному режиму. В зависимости от организации работы предприятия или учреждения может вводиться разделение рабочего дня на части (если интенсивность работы в течение дня неоднородна), вахтовый режим рабочего времени и т.п. При любом режиме работы в обязательном порядке должна соблюдаться норма рабочего времени - не более 40 часов в неделю. Вместе с тем при определенных режимах рабочего времени (сменный режим, вахтовый режим рабочего времени и т.п.) зачастую не представляется возможным распределить указанную продолжительность нормального рабочего времени в течение недели. В этих случаях применяется суммированный учет рабочего времени. Другими словами, в этих случаях норма рабочего времени устанавливается не на неделю, а на временной период большей продолжительности. При суммированном учете рабочего времени все переработки компенсируются в течение учетного периода, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени в целом за учетный период не превышала установленную норму. Таким образом, если за одну неделю работник вырабатывает не 40 ч, а например, 44 ч, то за другую соответственно 36 ч.

В зависимости от конкретных условий труда в различных организациях могут устанавливаться учетные периоды различной продолжительности: месяц, квартал, год. Закон (ст. 104 ТК РФ) ограничивает максимальную продолжительность учетного периода, которая не должна превышать одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Помимо распределения нормы рабочего времени в течение учетного периода, режим рабочего времени может включать в себя нормирование ежедневной работы. Действующим законодательством для отдельных категорий работников устанавливается максимальная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ). Так, для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет продолжительность рабочего дня (смены) не может превышать 5 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов. Продолжительность ежедневной работы учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет составляет 2,5 часа, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа. Для инвалидов максимальная продолжительность рабочего дня или смены устанавливается в соответствии с медицинским

заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Наконец, в понятие режима рабочего времени включается распределение рабочего времени в течение рабочего дня или смены: начало и конец рабочего дня, время и продолжительность обеденного перерыва и т.д. Как правило, режим рабочего времени устанавливается локальным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Действующим законодательством предусмотрены следующие режимы рабочего времени.

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Является наиболее распространенным режимом рабочего времени. Согласно ст. 111 ТК РФ общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Однако, как правило, оба выходных дня предоставляются подряд, поскольку согласно ст. 110 ТК РФ продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Вместе с тем коллективным договором или локальным актом в организации может быть установлен режим работы по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. При этом необходимо соблюдать не только установленную законом максимальную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю), но и минимальную продолжительность еженедельного отдыха - 42 часов в неделю подряд. В связи с этим ст. 95 ТК РФ императивно устанавливает, что накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Сменный режим рабочего времени. Чаще всего используется на тех предприятиях (организациях), которые работают в непрерывном режиме. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности устанавливаются работодателем с учетом мнения профсоюза или иного представительного органа работников и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Как правило, они являются приложением к коллективному договору. Трудовое законодательство запрещает работу в течение двух смен подряд (ст. 103 ТК РФ) и устанавливает минимальную продолжительность междусменного отдыха, которая не может быть меньше двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене.

Кроме того, необходимо учитывать, что сменный режим работы предполагает работу в ночное время, в отношении которой трудовое законодательство вводит определенные ограничения. Так, согласно ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время, то есть с 22 до 6 часов, не могут привлекаться беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. Соответственно, указанные лица не могут работать и по сменному режиму работы, если это предполагает работу в ночное время. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия. Работодатель обязан в письменной форме ознакомить такого работника с его правом отказаться от работы в ночное время.

По общему правилу продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. Однако в силу ст. 96 ТК РФ это не относится к сменной работе, при которой продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной работой.

Режим с вахтовым методом организации работ. Используется в случаях, когда работа производится вне места постоянного жительства работников и возможность их ежедневного возвращения к месту постоянного жительства исключается. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках. ТК РФ содержит специальную главу 47, которая закрепляет особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом. Кроме того, действуют утвержденные Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. Основные положения о вахтовом методе организации работ.

Режим с раздробленным рабочим днем. Обычно вводится для работников тех отраслей, где объем работы распределен неравномерно в течение рабочего дня, что предполагает два или более выхода на работу в течение дня. Работодатель вправе ввести такой режим работы при условии учета

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

мнения соответствующего профсоюзного органа. Как правило, такой режим рабочего времени устанавливается для работников связи, транспорта и некоторых других отраслей экономики.

Так, Приказом Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. N 112 было утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы. Указанным Положением, в частности, утвержден Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день (приложение 3). Такой режим работы, например, может устанавливаться для почтальонов, телефонистов переговорных пунктов и т.п.

Согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденному Приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. N 15, такой режим рабочего времени может быть предусмотрен для водителей автобусов городских, пригородных и междугородных маршрутов. Этим категориям работников рабочий день с разделением смены на две части устанавливается исключительно с их согласия и при условии, что у них будет возможность возвращаться к месту дислокации до начала разрыва смены не позже чем через четыре часа после начала работы. При этом продолжительность перерыва должна быть не менее двух часов без учета времени для отдыха и питания.

Режим с гибким графиком работы. Может предусматриваться правилами внутреннего трудового распорядка, а также трудовым договором с работником. Такой режим может применяться как при пятидневной и шестидневной рабочей неделе, так и при других режимах работы. Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

1) "переменное (гибкое) время" в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

2) "фиксированное время" - время обязательного присутствия на работе. По значимости и продолжительности это основная часть рабочего дня;

3) "перерыв для питания и отдыха";

4) "продолжительность учетного периода", определяющая календарное время (месяц, неделя и т.д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

При этом на работодателя возлагается обязанность обеспечить отработку работником, работающим в режиме гибкого рабочего времени, того количества рабочих часов, которые включаются в соответствующий учетный период (рабочий день, неделю, месяц и др.).

Возможность применения режима гибкого рабочего времени предусмотрена и упомянутым выше Приказом Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г. N 112 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы". В приложении 2 к этому Приказу содержится Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени. В частности, к таким работникам относятся лица, выполняющие работы по устранению аварий и повреждений средств связи.

8.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени включает в себя сверхурочные работы и работу на условиях ненормированного рабочего дня. Законодатель в настоящее время не рассматривает совместительство как работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. В силу этого ст. 98 из главы 15 ТК РФ была исключена. Нормы, которые в ней содержались (со значительными изменениями), включены в ст. 60.1 (раздел "Трудовой договор").

Сверхурочная работа. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период по инициативе работодателя называется сверхурочной работой. Привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Ранее сверхурочные работы допускались исключительно с письменного согласия работника. В новой редакции ТК РФ содержит перечень случаев, когда сверхурочная работа допускается **без согласия работника**. 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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В ряде случаев работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с его письменного согласия:

1) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, 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 к сверхурочным работам в других случаях, помимо перечисленных, допускается только с учетом мнения профсоюза. Процедура учета мнения выборного профсоюзного органа осуществляется по правилам ст. 372 ТК РФ.

Некоторые категории работников вообще не могут привлекаться к сверхурочным работам. К таким работникам, в частности, относятся беременные женщины, несовершеннолетние. Особый порядок привлечения к выполнению сверхурочных работ установлен в отношении инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Закон требует, чтобы такие работники в письменной форме были ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Трудовое законодательство ограничивает максимальную продолжительность сверхурочных работ. Согласно ст. 99 ТК РФ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Кроме того, работа, которая выполняется сверхурочно, предполагает повышенную оплату труда. Так, согласно 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. Коллективным или трудовым договором может быть предусмотрена более высокая оплата сверхурочных работ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день. Режим работы с ненормированным рабочим днем - это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Специфика этого режима рабочего времени заключается в том, что работа в данном случае может осуществляться за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. При этом превышение установленной нормы рабочего времени не рассматривается как сверхурочная работа.

Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется по распоряжению работодателя. Однако такое распоряжение может касаться не любого работника, а только тех лиц, в отношении которых может быть установлен режим работы с ненормированным рабочим днем. Для этого в организации коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка должен быть утвержден перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Условие о ненормированном рабочем дне должно включаться в трудовой договор с конкретным работником.

Работа на условиях ненормированного рабочего дня компенсируется работнику предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска. В том случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия компенсируется как сверхурочная работа (ст. 119 ТК РФ).

8.4. Понятие и виды времени отдыха

Время отдыха - это время, в течение которого работник согласно закону свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Например, во время

перерыва для отдыха и питания работник может покинуть территорию организации.

Можно выделить следующие виды времени отдыха:

1) перерывы в течение рабочего дня;

2) междудневные (междусменные) перерывы в работе;

3) еженедельный отдых;

4) праздничные дни;

5) ежегодные очередные отпуска и ежегодные дополнительные отпуска.

Рассмотрим их более подробно.

Перерывы в течение рабочего дня. Они делятся на два вида:

1) перерывы для отдыха и питания, которые не включаются в рабочее время и, следовательно, не подлежат оплате;

2) специальные перерывы для отдыха и иных специальных целей, которые включаются в рабочее время и оплачиваются (таким образом, они относятся к рабочему времени, а не ко времени отдыха).

Перерывы для отдыха и питания не могут быть более 2 часов и менее 30 минут. Конкретная продолжительность таких перерывов, а также время их предоставления определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень этих работ, порядок и место приема пищи также устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Еженедельный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 ч. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной рабочей неделе - один день. Общим выходным днем как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Вместе с тем ТК РФ в ст. 111 закрепляет рекомендательную норму, согласно которой оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Эта норма не обязывает работодателя предоставлять выходные дни подряд, однако на практике при пятидневной рабочей неделе выходными днями обычно являются суббота и воскресенье. На непрерывно действующих предприятиях, учреждениях и организациях, как правило, устанавливается сменный режим рабочего времени (об этом режиме мы уже говорили выше), что зачастую исключает возможность предоставления двух выходных дней в неделю подряд. В таких организациях выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности. Графики сменности утверждаются локальным актом (правилами внутреннего трудового распорядка).

Некоторым категориям работников могут предоставляться дополнительные выходные дни. Так, согласно специальной норме ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Учитывая, что эти дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей, они могут быть разделены между обоими родителями по их усмотрению.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они направляются, поэтому использовать выходные дни такие работники должны по месту командировки. В связи с этим взамен неиспользованных во время командировки дней отдыха другие дни отдыха после возвращения из командировки не предоставляются. Однако если работник направляется в командировку на выходные дни, то они предоставляются по возвращении из командировки.

Нерабочие праздничные дни. Статья 112 ТК РФ перечисляет нерабочие праздничные дни, которые должны предоставляться работникам в соответствии с действующим законодательством. Так, согласно указанной норме нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются следующие:

1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - новогодние каникулы;

2) 7 января - Рождество Христово;

3) 23 февраля - День защитника Отечества;

4) 8 марта - Международный женский день;

5) 1 мая - Праздник Весны и Труда;

6) 9 мая - День Победы;

7) 12 июня - День России;

8) 4 ноября - День народного единства.

При этом нерабочий праздничный день может совпадать с выходным днем. В этих случаях согласно ст. 112 ТК РФ выходной день должен быть перенесен на следующий за ним рабочий день. Исключением являются выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями 1 по 8 января. Правительство

РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

Например, Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2012 г. N 1048 "О переносе выходных дней в 2013 году" предусмотрен перенос в 2013 г. следующих выходных дней:

- с субботы 5 января на четверг 2 мая;
- с воскресенья 6 января на пятницу 3 мая;
- с понедельника 25 февраля на пятницу 10 мая.

Кроме того, по решению Правительства РФ в целях наиболее рационального использования выходных и праздничных нерабочих дней выходной день может переноситься не только на следующий рабочий день, но и на другие дни. Как правило, такой перенос осуществляется в целях предоставления работнику более длительного периода непрерывного отдыха.

По общему правилу работа в выходные, а также нерабочие праздничные дни запрещается. Законом (ст. 113 ТК РФ) установлен исчерпывающий перечень случаев, которые могут служить основанием для привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни **без их согласия**:

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, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В остальных случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Как говорилось ранее, несмотря на то, что процедура учета мнения профсоюза является обязательной, она фактически ни к чему не обязывает работодателя, поскольку последний не связан получением согласия профсоюза.

Дополнительные гарантии установлены для инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение этих лиц к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Кроме того, некоторые категории работников по прямому указанию закона вообще не могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Такой запрет установлен, например, в отношении беременных женщин (ст. 259 ТК РФ), лиц, не достигших 18 лет (ст. 268).

Специальное правило установлено законом в отношении 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. Законом допускается привлечение таких работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Трудовое законодательство (ст. 153 ТК РФ) предусматривает повышенную оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день. Конкретный ее размер может устанавливаться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором, однако он не может быть меньше двойной оплаты труда. Кроме того, вместо повышенной оплаты труда работнику может быть предоставлен дополнительный день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Нужно заметить, что предоставление дополнительного дня отдыха вместо повышенной оплаты труда допускается только с согласия работника. Вместе с тем из формулировки соответствующей нормы ст. 153 ТК РФ ("может быть предоставлен") можно сделать вывод, что работодатель также вправе отказать в предоставлении дополнительного дня отдыха и оплатить работу в выходной или праздничный день в двойном размере. Иными словами, этот вопрос решается по соглашению сторон.

8.5. Понятие, виды и продолжительность отпусков

Под отпуском в науке трудового права принято понимать свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняются место работы и должность. Что же касается заработной платы, то она может как сохраняться за работником (оплачиваемые отпуска), так и не сохраняться (отпуска без сохранения заработной платы).

В целом отпуска могут классифицироваться по различным основаниям. Прежде всего они

подразделяются на основные и дополнительные.

Основные отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск представляет собой реализацию гарантированного Конституцией РФ права на отдых и предоставляется всем работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Эта минимальная продолжительность отпуска может быть увеличена коллективным договором или соглашением.

Кроме того, в отношении отдельных категорий работников действующим законодательством предусматривается предоставление ежегодных основных отпусков большей продолжительности. Такие отпуска называются удлиненными и представляют собой разновидность ежегодного основного отпуска.

Право на удлиненный отпуск устанавливается прежде всего специальными нормами ТК РФ. Так, согласно ст. 267 ТК РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Кроме того, предоставление удлиненного основного отпуска отдельным категориям работников предусмотрено федеральными законами. Например, согласно ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. Согласно ст. 334 ТК РФ предоставление удлиненного оплачиваемого отпуска предусмотрено в отношении педагогических работников образовательных учреждений.

Федеральным законом "О муниципальной службе в Российской Федерации" всем муниципальным служащим установлен удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Говоря о продолжительности отпусков, следует иметь в виду, что согласно ст. 120 ТК РФ нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются, с одной стороны. С другой стороны, ТК РФ устанавливает продолжительность отпусков в календарных днях. Это означает, что выходные дни, приходящиеся на период отпуска, включаются в его продолжительность. Кроме того, закон называет ряд обстоятельств, при наличии которых работодатель должен продлить отпуск работнику. Согласно ст. 124 ТК РФ к таким обстоятельствам относятся:

1) временная нетрудоспособность работника;

2) исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

3) другие случаи, предусмотренные законами, локальными нормативными актами организации.

Другими словами, если работник в период отпуска заболел, то продолжительность его отпуска должна быть увеличена на число календарных дней временной нетрудоспособности. При этом на период отпуска за работником сохраняется заработная плата, а за период временной нетрудоспособности ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска согласно ст. 116 ТК РФ предоставляются в случаях, предусмотренных федеральным законом. Вместе с тем работодатель может самостоятельно и, соответственно, за свой счет устанавливать дополнительные отпуска для работников. Такие отпуска (их продолжительность и порядок предоставления) могут предусматриваться коллективными договорами или локальными нормативными актами. Трудовым законодательством в императивном порядке предусматривается предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными 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 (ст. 116 ТК РФ).

Так, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью от 6 до 36 рабочих дней в зависимости от вида производства и выполняемой таким работником работы. В настоящее время все еще действует Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22. Например, врачу-патологоанатому должен быть предоставлен дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней (то есть в отпуск не включаются не только нерабочие праздничные дни, но и выходные дни).

Кроме того, в настоящее время действуют ряд федеральных законов, которые предусматривают предоставление дополнительных отпусков за работу с вредными или опасными условиями труда. Так, согласно ст. 22 Федерального закона от 30 марта 1995 г. "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" дополнительный отпуск должен предоставляться работникам предприятий, учреждений и организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска таким работникам устанавливается с учетом дополнительного отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда

и составляет 36 рабочих дней (Постановление Минтруда РФ от 8 августа 1996 г. N 50).

Предоставление дополнительного отпуска предусматривается тем работникам, в отношении которых установлен ненормированный рабочий день. Конкретная продолжительность такого отпуска может устанавливаться коллективным договором или локальным актом - правилами внутреннего трудового распорядка, однако во всех случаях дополнительный отпуск должен быть не менее трех дней.

Трудовым законодательством также предусмотрено предоставление дополнительных отпусков работникам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях. Согласно ст. 321 ТК РФ лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней. Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. N 12. В этом Перечне перечислены отдельные районы соответствующих субъектов РФ, которые относятся к районам Крайнего Севера и к приравненным к ним местностям.

Наконец, ТК РФ прямо предусматривает предоставление дополнительного отпуска тем категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы. ТК РФ не раскрывает содержание понятия "особый характер работы". Не содержится его и иных нормативно-правовых актах. Согласно 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. Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы" установлено, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ. Однако действующие в настоящее время акты органов исполнительной власти, регулирующие особенности рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, никаких положений о дополнительных отпусках не содержат.

По общему правилу при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При этом если работник имеет право на удлиненный основной оплачиваемый отпуск или несколько дополнительных отпусков, то дополнительные отпуска должны предоставляться сверх общей продолжительности такого отпуска. Например, если работник имеет право на дополнительный отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда, а также на дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, то эти дополнительные отпуска не поглощаются, а суммируются и прибавляются к его основному отпуску (в том числе и удлиненному).

Помимо представленной классификации отпусков, принято выделять оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы. Все рассмотренные отпуска (и основные, и дополнительные) относятся к оплачиваемым отпускам.

По общему правилу **отпуск без сохранения заработной платы** предоставляется работнику по соглашению с работодателем, то есть в договорном порядке. Так, согласно ст. 128 ТК РФ такой отпуск может быть предоставлен по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

Вместе с тем законодатель устанавливает случаи, когда по просьбе работника работодатель обязан предоставить ему отпуск без сохранения оплаты, и устанавливает продолжительность такого отпуска:

1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Этот перечень не является исчерпывающим и может быть расширен федеральным законом либо коллективным договором. Так, Федеральным законом от 9 января 1997 г. "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы" предусмотрено предоставление Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех недель в год в удобное для них время.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

8.6. Порядок предоставления отпусков

По общему правилу ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, то есть один раз за 12 месяцев работы. Вместе с тем трудовым законодательством устанавливается льготный режим ухода в отпуск для работников в первый год работы. Так, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Кроме того, отдельным категориям работников в силу прямого указания закона работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в первый год работы до истечения шести месяцев. Согласно ст. 122 ТК РФ к таким работникам относятся:

1) беременные женщины, которым ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, независимо от того, сколько времени они проработали в данной организации;

2) несовершеннолетние работники (в возрасте до восемнадцати лет);

3) работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Этот перечень может быть расширен федеральным законодательством. Согласно специальной норме ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

ТК РФ закрепляются общие правила исчисления стажа, дающего право на отпуск. Согласно ст. 121 ТК РФ в стаж, дающий право на отпуск, включаются:

1) время фактической работы;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В те периоды, когда за работником сохраняются место работы и должность, включаются время отпусков с сохранением заработной платы (а также и без сохранения заработной платы, но не свыше 14 дней), время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании (если он обязан его проходить), дни сдачи крови донорами и предоставляемые затем дни отдыха и некоторые другие периоды времени. Кроме того, коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации могут быть предусмотрены и иные периоды, которые засчитываются в стаж работы, дающий право на отпуск.

При этом закон называет и такие периоды, которые не могут включаться в стаж работы для получения отпуска. К ним, в частности, относятся следующие:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы (например, в связи с появлением на работе в состоянии опьянения);

2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года (то есть необязательно через год) в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. График отпусков представляет собой локальный акт и утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График составляется на каждый календарный год. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться в удобное для них время. К таким работникам относятся, например, лица, не достигшие 18 лет (ст. 267 ТК РФ).

Трудовым законодательством предусматривается возможность **перенесения ежегодного отпуска**

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

на другой срок. Такое перенесение отпуска может производиться как в интересах работника, так и в интересах работодателя. Так, в случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок. При этом период, на который переносится ежегодный оплачиваемый отпуск работника, определяется по соглашению между работником и работодателем.

По инициативе работодателя в исключительных случаях и только с согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. Законодатель не устанавливает перечня таких исключительных случаев, ограничиваясь указанием, что перенесение отпуска на следующий год допускается, если его предоставление в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. Однако отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Иными словами, нельзя переносить один и тот же отпуск более одного раза. Вместе с тем закон не запрещает работодателю перенести отпуск, который должен быть предоставлен работнику в следующем году. Заметим, что ТК РФ называет некоторые категории работников, которым запрещается переносить отпуск на следующий год. Согласно ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

1) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

2) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Кроме того, трудовым законодательством предусматривается возможность **разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части** по соглашению между работником и работодателем. При этом закон требует, чтобы хотя бы одна из частей этого отпуска была не менее 14 календарных дней. Разделение отпуска на части осуществляется по соглашению сторон. При этом инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя.

Разновидностью разделения отпуска на части по инициативе работодателя является предусмотренный ч. 2 ст. 125 ТК РФ **досрочный отзыв работника из отпуска** (ранее это достаточно часто практиковалось, но трудовым законодательством было закреплено впервые). Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года. Вместе с тем закон допускает присоединение неиспользованной части отпуска к отпуску за следующий рабочий год. Некоторые категории работников не могут быть досрочно отозваны из отпуска даже с их согласия. Такой запрет установлен ТК РФ в отношении:

1) работников в возрасте до восемнадцати лет;

2) беременных женщин;

3) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовым кодексом РФ предусматривается возможность заменить часть отпуска денежной компенсацией. Такая замена допускается только по письменному заявлению работника и только в отношении той части отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Таким образом, речь может идти лишь о замене дополнительного либо удлиненного ежегодного отпуска. При этом не допускается (даже по их письменному заявлению) **замена отпуска денежной компенсацией следующим работникам**:

1) беременным женщинам;

2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

3) работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия - прогул, явка на работу в состоянии опьянения и т.п.). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником, а также выдача ему трудовой книжки и других документов производятся в последний день работы. Отметим, что закон не устанавливает соответствующей обязанности работодателя по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск с последующим увольнением. Согласно буквальной формулировке соответствующей нормы ст. 127 ТК РФ ("отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением") этот вопрос должен решаться по соглашению сторон.

Контрольные вопросы

1. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
2. Правовые нормативы рабочего времени. Виды рабочей недели.
3. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

4. Сверхурочная работа.
5. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха.
6. Виды отпусков, их продолжительность.
7. Ежегодные отпуска работников. Порядок предоставления ежегодных отпусков.
8. Условия предоставления дополнительных отпусков.
9. Отпуск без сохранения заработной платы.

Глава 9. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Понятие и системы оплаты труда

Статья 37 Конституции РФ закрепляет право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются.

Оплата по труду, будучи обусловленной характером общественного производства, предопределяет правовой механизм распределения продукта труда между работником и работодателем. Это распределение характеризуется следующими моментами. Во-первых, часть продукта распределяется в соответствии с величиной труда, отданного работником в процессе производства, что обеспечивает заинтересованность трудящихся в наиболее полном, интенсивном и производительном использовании своего рабочего времени. Во-вторых, труд более высокой квалификации оплачивается выше по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что заинтересовывает трудящихся к повышению квалификации, общеобразовательного уровня и профессионального мастерства. В-третьих, труд в тяжелых и вредных условиях поощряется материально в более высоких размерах по сравнению с трудом в обычных (нормальных) условиях, что обеспечивает материальную компенсацию дополнительных затрат труда <1>.

<1> См.: Трудовое право / Отв. ред. О.В. Смирнов. М., 2001. С. 248.

ТК РФ в ст. 129 закрепляет легальное определение заработной платы. **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).

Как видно, трудовое законодательство включает в понятие заработной платы также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся премии, различного рода надбавки.

С целью учета квалификации работника используются тарифные системы оплаты труда, которые устанавливают зависимость между тарифной ставкой (размером оплаты труда работника за выполнение нормы труда за единицу времени) и квалификационным разрядом работника. Учет условий труда выражается в установлении различного рода доплат, повышающих коэффициентов за работу в особых условиях труда или в условиях, отклоняющихся от нормальных (например, районные коэффициенты, которые применяются для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера).

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования.

В централизованном порядке определяются минимальный размер оплаты труда, порядок оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, порядок исчисления среднего заработка, гарантии в области оплаты труда. В систему основных государственных гарантий оплаты труда включаются, например, ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, ограничение выплаты заработной платы в натуральной форме и т.п.

Договорное регулирование оплаты труда осуществляется в двух формах - коллективно-договорной и индивидуально-договорной. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда осуществляется на основе коллективных договоров и соглашений. Согласно ст. 41 ТК РФ в содержание коллективного договора могут включаться формы, системы и размеры оплаты труда, выплата пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором и некоторые другие вопросы. Как правило, коллективными

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

договорами и соглашениями устанавливаются дополнительные льготы и компенсации работникам.

Индивидуально-договорное регулирование осуществляется на основе соглашения между работником и работодателем. Именно в трудовом договоре определяется цена труда каждого конкретного работника. В соответствии со ст. 57 ТК РФ оплата труда является обязательным условием трудового договора.

Локальными актами организации, как правило, устанавливаются системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов (за исключением организаций бюджетной сферы), доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам), системы премирования, повышенные размеры оплаты труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, нормы труда. Эти условия могут закрепляться в положении об оплате труда, положении о премировании и других локальных актах.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ежегодно до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания РФ проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год разрабатывает единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. Указанные рекомендации учитываются Правительством РФ, органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления при определении объемов финансирования учреждений здравоохранения, образования, науки, культуры и других учреждений бюджетной сферы.

Отметим, что условия оплаты труда, закрепленные в коллективных договорах и соглашениях или локальными актами, не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным законами и иными нормативными актами. В свою очередь, условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Система оплаты труда представляет собой способ исчисления размеров вознаграждения за труд. Различают две основные системы заработной платы работников повременную и сдельную. Кроме того, любая из этих систем может дополняться премиальной системой оплаты труда.

При повременной оплате труда заработная плата работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Размер заработка определяется по формуле:

$$ЗП = С \times Т,$$

где ЗП - заработная плата; С - тарифная ставка за единицу времени; Т - фактически отработанное время.

Сдельная оплата труда предполагает зависимость заработка работника от количества изготовленной продукции. Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок:

$$ЗП = Р \times Н,$$

где ЗП - заработная плата; Р - сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги); Н - количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Существуют различные разновидности сдельной оплаты труда: коллективная, аккордная, сдельно-прогрессивная, косвенная и т.п.

При коллективной или бригадной сдельной системе оплаты труда заработная плата рассчитывается исходя из количества продукции или объема работ, выполненного бригадой в целом. Такая система оплаты труда применяется, если нормы выработки устанавливаются не для отдельных работников, а для бригады.

При аккордной системе оплаты труда оплачивается выполнение определенного комплекса работ, входящих в аккордное задание. Заработная плата в данном случае определяется с учетом сдельных расценок на отдельные виды работ, входящих в аккордное задание. Например, аккордная сдельная

система оплаты труда применяется при производстве строительных работ. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда предполагает увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия при достижении определенного показателя (нормы выработки). В пределах нормы выработки оплата производится по обычным сдельным расценкам, а за изготовление каждой единицы продукции сверх этой нормы - по повышенным расценкам.

Как сдельная, так и повременная системы оплаты труда могут дополняться премиальной системой. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии определенному кругу лиц при достижении определенных показателей премирования и выполнении установленных условий премирования. Установление премиальной системы оплаты труда является правом работодателя, которой он реализует путем принятия специального локального акта - положения о премировании. В положении о премировании должно быть определено следующее:

1) круг лиц, подлежащих премированию;
2) показатели премирования;
3) условия премирования;
4) размеры премий.

Показателями, достижение которых дает право на получение премий, могут быть, например, выполнение и перевыполнение плана по производству продукции и т.п. Помимо них, могут устанавливаться условия премирования. К примеру, такими условиями могут быть максимальный процент брака в произведенной продукции, отсутствие дисциплинарных взысканий и т.п.

На основании положения о премировании у работника при выполнении показателей и условий премирования возникает право требовать выплаты премии, а у работодателя - обязанность ее выплатить. Несмотря на то что установление премиальной системы, в том числе и размеров премий, является правом, а не обязанностью работодателя, если в организации принято положение о премировании, последний не может в произвольном порядке лишить работника премии. Лишение премии допускается исключительно по основаниям, предусмотренным данным положением (либо иным нормативным актом), например, при нарушении условий премирования.

Отметим, что премирование работников может иметь характер меры поощрения (поощрительное премирование). Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в том числе выдать премию, наградить ценным подарком и подобное. Это могут быть, например, разовые премии по результатам различного рода смотров, конкурсов и другое. В этом случае выплата премии является не обязанностью, а правом работодателя. К стимулирующим выплатам также можно отнести вознаграждение по итогам работы за год. Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Вместе с тем такие выплаты могут предусматриваться коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы. При этом при выполнении условий для получения вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотренных этими актами, у работника возникает право требовать соответствующих выплат. Кроме того, в заработную плату работника может включаться доплата за выслугу лет, которая, как правило, устанавливается в процентном отношении тарифной ставке (окладу) и зависит от непрерывного стажа работы работника.

В настоящее время на территории Российской Федерации продолжают действовать ряд нормативных актов бывшего СССР, в том числе регулирующих и вопросы доплаты работникам за выслугу лет. Однако в связи с тем, что в настоящее время право определять формы, системы и размеры оплаты труда осуществляется работодателями самостоятельно, эти акты имеют рекомендательный характер. Этот вывод, в частности, сформулирован в Постановлении Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 20 апреля 1999 г. N 4058/98.

9.2. Тарифная система оплаты труда. Особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений

Как говорилось ранее, вознаграждение за труд работнику устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Дифференциация заработной платы по этим показателям обеспечивается, как правило, на основе тарифной системы оплаты труда.

Согласно ст. 143 ТК РФ тарифная система оплаты труда включает в себя:

- тарифные ставки;
- оклады (должностные оклады);
- тарифную сетку;
- тарифные коэффициенты.

Основным элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки. **Тарифная**

ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка 1-го разряда определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд - величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифный коэффициент устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда. Иначе говоря, тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки первого разряда. При помощи тарифной ставки первого разряда и соответствующих тарифных коэффициентов определяются размеры тарифных ставок остальных разрядов. Например, если тарифная ставка первого разряда составляет 5554 рублей (на сегодняшний день - это минимальный размер оплаты труда), то, зная тарифный коэффициент, скажем, десятого разряда (допустим - 2,047), несложно вычислить тарифную ставку десятого разряда, умножив тарифную ставку первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент - 11369,04 рубля.

Таким образом, тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации. Современное трудовое законодательство ориентирует на договорное и локальное регулирование оплаты труда. Вид, систему оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах. В различных организациях могут устанавливаться различные тарифные сетки, отличающиеся количеством разрядов и степенью нарастания тарифных коэффициентов.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 установлено, что Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих состоит из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Разработкой ЕТКС занимается Министерство труда и социальной защиты РФ совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики. До утверждения новых выпусков ЕТКС применяются выпуски, утвержденные Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС и действующие на территории России в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 12 мая 1992 г. N 15а.

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 или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Трудовой кодекс РФ отдельно устанавливает особенности оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

- в федеральных государственных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в государственных учреждениях субъектов РФ - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- в муниципальных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и

нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в одном из своих определений прямо указала, что вопросы оплаты труда работников муниципальных учреждений не могут быть решены органами государственной власти субъекта РФ <1>.

<1> См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 11 мая 2005 г. N 51-Г05-5 // СПС "КонсультантПлюс".

Правительство РФ имеет право устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады) или базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников. Эти базовые оклады (базовые должностные окладов) и базовые ставки заработной платы являются тем минимумом, который в любом случае должен выплачиваться соответствующей категории работников.

Базовые оклады являются минимальными размерами оплаты труда для работников государственных и муниципальных учреждений (учителей, врачей, преподавателей, работников культуры и т.д.). Размер заработной платы учителя, так же как и врача, зависит от множества факторов, но даже если речь идет об обычной городской школе, где по каким-то причинам учится один ученик, все равно учитель не может получать меньше базовой ставки, как в федеральных, так и в региональных и муниципальных учреждениях.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

При этом под профессиональными квалификационными группами понимаются группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В настоящее время критерии (а фактически, один критерий) отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам установлены Приказом Минздравсоцразвития от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам". В соответствии с этим Приказом профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим категориям:

- отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих. Правда, в порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

Профессии рабочих и/или должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности

служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений <1> заработанная плата указанных работников включает в себя:

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (в ред. от 14 янв. 2014 г.) (вместе с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений).

- оклады (должностные оклады) и ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. Приказом Минздравсоцразвития от 22 октября 2007 г. N 663 <1> руководителям федеральных бюджетных учреждений рекомендуется осуществлять определение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

<1> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22 октября 2007 г. N 663 "О Методических рекомендациях по введению в федеральных бюджетных учреждениях новых систем оплаты труда".

1) набор исполняемых трудовых функций;
2) сложность труда;
3) интенсивность труда;
4) результативность труда,

а также с учетом следующего:

- требований к профессиональной квалификации (наличию специального образования и профессионального опыта, в том числе с учетом требований, отраженных в порядке лицензирования отдельных видов деятельности);
- уставных целей;
- требований к стандартам оказываемых федеральными бюджетными учреждениями государственных услуг и работ.

К выплатам компенсационного характера тем же Приказом Минздравсоцразвития N 663 рекомендуется относить выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Перечень видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях (и разъяснения по порядку их установления) утвержден Приказом Министерства Минздравсоцразвития от 29 декабря 2007 г. N 822 <1>.

<1> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях" (в ред. от 17 сент. 2010 г.).

К таковым, в частности, относятся:

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

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

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

К выплатам стимулирующего характера Приказом Минздравсоцразвития N 663 рекомендуется относить выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера рекомендуется устанавливать работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Для целей стимулирования труда работников к качественным результатам труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 30 процентов от общих поступлений в фонд оплаты труда.

Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 <1> был утвержден и Перечень видов выплат стимулирующего характера. В соответствии с указанным документом к таким выплатам относятся следующие:

<1> Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях" (в ред. от 17 сент. 2007 г.).

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда. При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета. Данные выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

При введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера должны конкретизироваться в трудовых договорах работников.

9.3. Расчет средней заработной платы

В Трудовом кодексе РФ в ряде статей указывается на обязанность работодателя выплаты работнику в какой-то период не обычной заработной платы, а так называемой средней заработной платы. В частности, можно указать следующие случаи:

- при предоставлении оплачиваемого отпуска, в том числе учебного (ст. ст. 114, 116, 173 - 175 ТК РФ);
- при выплате выходных пособий (ст. ст. 84, 178, 296 ТК РФ) и компенсаций руководящим работникам при увольнении (ст. 181 ТК РФ);
- при сохранении заработной платы на период трудоустройства (ст. ст. 178, 318, 375 ТК РФ);
- при направлении работника в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ);
- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ);
- при направлении работника на обязательное медицинское обследование (ст. 185 ТК РФ).

Отметим, что существуют и иные ситуации (не названные в ТК РФ), когда законодательство обязывает работодателя сохранять работнику средний заработок, например, на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения, а также на время исполнения работником других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы (п.

1 ст. 6 Федерального закона от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"), и в иных случаях.

Порядок расчета среднего заработка во всех указанных случаях определяется ст. 139 ТК РФ, предусматривающей единый порядок исчисления средней заработной платы, и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы <1>. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в ред. от 25 марта 2013 г.).

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 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

б) работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

в) работник не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника;

г) работник не участвовал в забастовке, но в связи с этой забастовкой не имел возможности выполнять свою работу;

д) работнику предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;

е) работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период или за период, превышающий расчетный период, либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период, равный расчетному. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период и до начала расчетного периода, средний заработок определяется исходя из размера заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка. В случае если работник не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней за расчетный период, до начала расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, средний заработок определяется исходя из установленной ему тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения средний заработок работников повышается в следующем порядке:

- если повышение произошло в расчетный период, - выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные в расчетном периоде за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных в месяце последнего повышения тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения, на тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение, установленные в каждом из месяцев расчетного периода;

- если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, - повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

- если повышение произошло в период сохранения среднего заработка - часть среднего заработка

повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода.

В случае если при повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения изменяется перечень ежемесячных выплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению и (или) их размеры, средний заработок повышается на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления вновь установленных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), денежного вознаграждения и ежемесячных выплат на ранее установленные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и ежемесячные выплаты.

При повышении среднего заработка учитываются тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение и выплаты, установленные к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в фиксированном размере (проценты, кратность), за исключением выплат, установленных к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), денежному вознаграждению в диапазоне значений (проценты, кратность).

При повышении среднего заработка выплаты, учитываемые при определении среднего заработка, установленные в абсолютных размерах, не повышаются. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит повышению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения, установленных работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе, на тарифную ставку, оклад (должностной оклад), денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула в организации (филиале, структурном подразделении) повышались тарифные ставки, оклады (должностные оклады), денежное вознаграждение.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

9.4. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных

Трудовое законодательство оперирует двумя различными терминами: "особые условия труда" и "условия труда, отклоняющиеся от нормальных". Работник считается работающим в **особых условиях**, если обычные, повседневные условия его трудовой деятельности отличаются какими-либо неблагоприятными факторами - производственными или климатическими. **Условия, отклоняющиеся от нормальных** , напротив, не являются обычными для данного работника. В связи с этим ст. 146 ТК РФ относит к особым условиям труда, во-первых, вредные или опасные производства и, во-вторых, неблагоприятные климатические условия. К работам, которые выполняются в условиях, отклоняющихся от нормальных, следует отнести выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.

Оплата труда в особых условиях. Прежде всего в повышенном размере оплачивается труд лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Действующее трудовое законодательство исходит из договорного и локального регулирования доплат за работу с такими условиями труда. Согласно ст. 147 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. При этом условия коллективного договора, трудового договора или положения, принятого работодателем локального акта, не могут ухудшать положения работника по сравнению с установленным законодательством. В данном случае это означает, что размеры доплат за работу в особых условиях труда не могут быть меньше установленных действующим законодательством или подзаконными нормативно-правовыми актами.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения установлены Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 <1> с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и составляют в настоящее время не менее четырех процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

<1> Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной

оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда" (в ред. от 28 июня 2012 г.).

Для определения работ с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда и права работника на соответствующую доплату к заработку проводится специальная оценка по условиям труда. Порядок такой оценки установлен Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" <1>.

<1> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" // СЗ РФ. 2013. N 52 (ч. I). Ст. 6991.

Кроме того, законом предусмотрена повышенная оплата труда работников на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями. Такое повышение обеспечивается введением районных коэффициентов. К числу местностей с тяжелыми климатическими условиями относятся районы Крайнего Севера, Сибири, Дальнего Востока и некоторые другие. Согласно ст. 148 ТК РФ оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В настоящее время эти вопросы регулируются прежде всего Законом РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (в ред. от 2 апреля 2014 г.) <1>. Данным Законом предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в отношении лиц, работающих в этих климатических регионах.

<1> Рос. газ. 1993. N 73.

Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. К условиям, отклоняющимся от нормальных, законодательством относится выполнение работ различной квалификации. Согласно ст. 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации его труд должен оплачиваться по работе более высокой квалификации. Напомним, что труд работника может оплачиваться по повременной (оплата за проработанное время) и по сдельной (оплата за произведенную продукцию) системам оплаты труда. Таким образом, при повременной оплате труда работы различной квалификации должны оплачиваться по более высокой тарифной ставке. Если же в организации применяется сдельная оплата труда, то в случае выполнения работ различной квалификации работодатель должен оплатить работнику произведенную продукцию по более высоким расценкам (расценкам по работе более высокой квалификации).

В некоторых случаях работникам-сдельщикам может поручаться выполнение работ, которые тарифицируются ниже, чем присвоенный такому работнику квалификационный разряд. В этом случае работодатель должен выплатить такому работнику межразрядную разницу, то есть разницу между размерами тарифных ставок по квалификационному разряду работника и разряду выполняемой работы. Если же, напротив, работник выполняет работу, которая тарифицируется выше, чем присвоенный ему разряд, то оплата должна производиться по более высокому разряду.

Трудовым кодексом РФ закрепляются особые правила оплаты труда при совмещении профессии и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника. **Под совмещением профессий (должностей)** следует понимать одновременное выполнение работником своей основной работы по трудовому договору и дополнительной работы по другой профессии (должности). Частным случаем совмещения профессии (должностей) является **выполнение обязанностей временно отсутствующего работника**.

Совмещение профессий (должностей) не следует смешивать с работой по совместительству. Если при работе по совместительству оплата осуществляется в полном объеме в соответствии с заключенным трудовым договором, то за совмещение профессий работнику производятся доплаты, размер которых устанавливается по соглашению работника и работодателя. На сегодняшний день законодательством не установлены какие-либо минимальные размеры доплат за совмещение профессий или должностей.

На практике у многих работодателей возникает вопрос о необходимости доплаты за совмещение заместителям руководителей организаций в период временного отсутствия этих руководителей. Кассационная коллегия Верховного Суда Российской Федерации в своем Определении от 11 марта 2003 г. N КАС03-25 признала недействующим подпункт "а" (абзац 3) и абзац 4 п. 1 разъяснения Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29 декабря 1965 г. N 30/39 "О порядке оплаты временного заместительства" (в ред. от 11 декабря 1986 г.) <1> в части, запрещающей выплату разницы между должностными окладами отсутствующего работника и замещающих его штатного заместителя или помощника, а также главного инженера предприятия, учреждения или организации.

Таким образом, в случае временного выполнения заместителем руководителя организации функций руководителя ему также должна выплачиваться разница между должностными окладами.

<1> Бюллетень Госкомтруда СССР. 1966. N 3.

Как уже говорилось, **работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени** может осуществляться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Работа по совместительству оплачивается в соответствии с заключенным трудовым договором, либо в зависимости от проработанного времени, либо по фактически произведенной продукции. Иной порядок оплаты предусмотрен в отношении сверхурочной работы. Сверхурочные работы оплачиваются в повышенном размере: за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы - в двойном. Отметим, что трудовое законодательство устанавливает минимальные размеры оплаты сверхурочных работ, которые могут быть увеличены коллективным или трудовым договором либо локальным актом организации. Кроме того, сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее проработанного времени), но только с согласия работника.

Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством также относится к работе в условиях, отклоняющихся от нормальных. В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оплачивается по повременной системе, работа в выходной либо нерабочий праздничный день оплачивается по двойным часовым или дневным ставкам. Рабочим-сдельщикам произведенная в выходной или праздничный день продукция должна оплачиваться не менее чем по двойным сдельным расценкам. Работникам, получающим месячный оклад работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в размере не менее дневной или часовой ставки сверх оклада, а если работа производилась сверх месячной нормы - не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада.

Коллективным и трудовым договором могут быть предусмотрены более высокие размеры оплаты труда в праздничные дни. Если работа приходится на праздничный день частично, то оплачивается в повышенном (двойном) размере только за те часы, которые входили в праздничные сутки (от 0 до 24 часов). По желанию работника повышенная оплата за работу в праздничные дни может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха, но с оплатой в одинарном размере. При этом день отгула оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является и **работа в ночное время**. Ночным считается время работы с 22 часов вечера до 6 часов утра. Повышенные размеры оплаты ночной работы устанавливаются коллективным договором, но эти размеры не должны быть ниже размеров, предусмотренных законодательством. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" <1>. В соответствии с этим документом минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

<1> См.: СЗ РФ. 2008. N 30 (ч. II). Ст. 3640.

На практике нередко возникает вопрос об оплате труда работника в случае наличия нескольких условий, отклоняющихся от нормальных (например, сверхурочная работа в выходной день). В связи с этим можно привести следующее решение Верховного Суда РФ.

Верховный Суд РФ рассмотрел в открытом судебном заседании гражданское дело по заявлению Ф. о признании недействующим п. 4 разъяснения от 8 августа 1966 г. N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни", утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС N 465/П-21, установил:

Ф. обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующим п. 4 разъяснения от 8

августа 1966 г. N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни", утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС N 465/П-21. Как указывает заявитель, оспариваемые положения нормативного правового акта противоречат нормам ТК РФ и нарушают его права на получение заработной платы по количеству и качеству выполненной работы.

Представитель заинтересованного лица Минздравсоцразвития РФ Р. возражала против удовлетворения заявленных требований и пояснила в суде, что оспариваемые положения разъяснения не противоречат действующему трудовому законодательству и не нарушают права работника на получение заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполняемой работы.

Выслушав объяснения представителя заинтересованного лица Минздравсоцразвития РФ Р., исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора Генеральной прокуратуры РФ В., полагавшей, что заявление не подлежит удовлетворению, Верховный Суд РФ не нашел оснований для удовлетворения заявленных требований, указав, что содержащееся в оспариваемом нормативном акте разъяснение о том, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере, соответствует действующему законодательству <1>.

<1> Решение Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 г. N ГКПИ05-1341 "Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействующим пункта 4 разъяснения от 08.08.1966 N 13/П-21 "О компенсации за работу в праздничные дни", утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС N 465/П-21 // Законодательные и нормативные документы в жилищно-коммунальном хозяйстве. 2006. N 2.

Особые правила оплаты труда предусматриваются **при невыполнении норм труда**. Оплата труда при невыполнении норм труда производится в зависимости от наличия или отсутствия в этом вины работника или работодателя. Так, при невыполнении работником установленной для него нормы труда по его вине труд оплачивается соответствии с выполненной работой. Если же невыполнение нормы труда либо должностных обязанностей произошло по обстоятельствам, не связанным с виной работника, ему гарантируется оплата труда не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени, а по вине работодателя - в размере среднего заработка. Месячная заработная плата при этом не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата времени простоя также ставится законодателем в зависимость от того, по чьей вине он имел место. Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Простой не по вине работника оплачивается не ниже двух третей тарифной ставки. Если же простой имел место по вине работодателя, то за работником сохраняется не две трети тарифной ставки, а две трети среднего заработка, то есть с учетом различного рода надтарифных выплат. 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.

Особым случаем простоя является приостановление работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. В таком случае время простоя оплачивается в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Наконец, специальные правила регулируют оплату труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Более того, на работника в этом случае может быть возложена материальная ответственность за порчу материалов в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка (полная материальная ответственность может иметь место только в случаях, предусмотренных законом). Частичный брак по вине работника оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции. Как и при полном браке, при частичном браке по вине работника он несет материальную ответственность за

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

ущерб, причиненный работодателю.

Выпуск недоброкачественной продукции не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

9.5. Государственные гарантии по оплате труда работника

В систему основных государственных гарантий оплаты труда относятся следующие:

1) запрет дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, ч. 2 ст. 132 ТК РФ);

2) установление минимального размера оплаты труда, а также величины минимального размера тарифной ставки работников бюджетной сферы;

3) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

4) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя;

5) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

6) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;

7) установление сроков и порядка выплаты заработной платы;

8) специальные меры охраны заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя и прекращения его деятельности;

9) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;

10) установление мер ответственности работодателя за нарушение прав работников в сфере оплаты труда.

Рассмотрим реализацию наиболее важных гарантий в сфере оплаты труда.

Запрет на дискриминацию в сфере труда. Этот запрет носит настолько важный характер для любого государства, что зафиксирован во Всеобщей декларации прав человека, утвержденной и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., ст. 23 которой гласит: каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд (п. 2). В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, одобренном Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г., было закреплено право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся "справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд" (ст. 7 "а").

В российском законодательстве запрет на дискриминацию в сфере оплаты труда изложен в ст. 132 ТК РФ: запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. Можно отметить, что правило о запрещении дискриминации в сфере оплаты труда в ст. 132 "Оплата по труду" ТК РФ изложено более кратко, чем в аналогичной ст. 77 КЗоТ РСФСР, но это объясняется наличием в разделе I ТК РФ ст. 3. Применение этих двух статей (3 и 132 ТК РФ) в совокупности дает основание утверждать: запрещается дискриминация в оплате труда в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Положительным в ч. 2 ст. 132 ТК РФ является запрещение дискриминации не только при установлении, но и при изменении размеров и других условий оплаты труда. В каждой организации в любое время должна быть обеспечена равная оплата за равный труд. Этот принцип часто нарушается в организациях, где намечено сокращение штатов: повышая оплату труда тем, кто в дальнейшем будет продолжать работу, работодатель оставляет прежний оклад (тарифную ставку) лицам, предупрежденным о предстоящем увольнении, на те два месяца, которые должны пройти со дня предупреждения об увольнении до дня расторжения трудового договора. В результате увольняемый работник получает меньшие суммы не только в виде заработной платы, но и при производстве ему гарантийных выплат выходного пособия, среднего заработка за два-три месяца после увольнения (ст. ст. 178 и 180 ТК РФ) и пособия по безработице. Это происходит в связи с тем, что при исчислении среднего заработка в расчет идет его пониженная (по сравнению с работниками тех же профессий, должностей) оплата труда. В подобных случаях работник вправе обжаловать действия работодателя в установленном законом порядке.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Минимальный размер оплаты труда. Согласно ст. 37 Конституции РФ каждому гарантируется право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Таким образом, минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации представляет собой низший предел оплаты труда работников и устанавливается федеральным законом.

Определение государством или участниками социально-партнерских процедур минимальных размеров заработной платы преследует сразу несколько социально-экономических целей. Во-первых, гарантирует минимально необходимые условия для воспроизводства рабочей силы, социального развития личности работников и членов их семей. Во-вторых, способствует действию принципа социальной справедливости, а следовательно, и социальной стабильности в обществе. В-третьих, обеспечивает, хотя и косвенное, но весьма эффективное регулирование уровня занятости (в частности, чрезмерно низкие ставки заработной платы снижают предложение труда, а чрезмерно высокие - спрос на него). В-четвертых, улучшает функционирование первичных (товарных) рынков и повышает эффективность общественного производства <1>.

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. С. 416.

По Основному Закону России МРОТ представляет собой социальную гарантию в сфере оплаты труда. В настоящее время ст. 133 ТК РФ устанавливает, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Согласно ст. 421 ТК РФ порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума должны быть установлены федеральным законом.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается следующими организациями, финансируемыми из средств разных бюджетов:

- за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- за счет средств бюджетов субъектов РФ, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

а также другими работодателями - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В то же время отдельные элементы заработной платы (денежного содержания) могут быть и ниже МРОТ. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассмотрев в судебном заседании 18 июля 2007 г. дело по заявлению прокурора Владимирской области о признании противоречащей федеральному законодательству и недействующей ст. 3 Закона Владимирской области N 172-ОЗ от 24 ноября 2005 г. "О предельных нормативах размеров оплаты труда депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, и муниципальных служащих в муниципальных образованиях Владимирской области" в части установления предельных размеров должностных окладов муниципальных служащих, составляющих менее одного минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, по кассационному представлению прокурора на решение Владимирского областного суда от 20 апреля 2007 г., пришла к выводу о соответствии оспариваемого Закона трудовому законодательству, так как структура денежного содержания муниципальных служащих включает не только должностной оклад, но и иные обязательные ежемесячные выплаты <1>.

<1> Определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2007 г. N 86-Г07-14 "Об оставлении без изменения решения Владимирского областного суда от 20.04.2007, которым отказано в удовлетворении заявления о признании не действующей в части ст. 3 Закона Владимирской области от 24.11.2005 N 172-ОЗ "О предельных нормативах размеров оплаты труда депутатов, членов выборных органов местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, и муниципальных служащих в муниципальных образованиях Владимирской области" // Документ опубликован не был.

В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ. Размер минимальной заработной

платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

После заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта РФ и не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ уведомляет об опубликовании указанных предложения и соглашения федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если работодатели, осуществляющие деятельность на территории соответствующего субъекта РФ, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к региональному соглашению о минимальной заработной плате не представили в уполномоченный орган исполнительной власти субъекта РФ мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения и подлежит обязательному исполнению ими. К указанному отказу должны быть приложены протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, и предложения по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением.

В случае отказа работодателя присоединиться к региональному соглашению о минимальной заработной плате руководитель уполномоченного органа исполнительной власти субъекта РФ имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего субъекта РФ. Представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации и представители указанной трехсторонней комиссии обязаны принимать участие в этих консультациях.

Копии письменных отказов работодателей от присоединения к региональному соглашению о минимальной заработной плате направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Индексация заработной платы. К мерам, обеспечивающим повышение уровня реального содержания заработной платы, прежде всего следует отнести индексацию заработной платы, то есть компенсацию в целях обеспечения денежных доходов (в том числе и заработной платы), а также сбережений граждан в связи с повышением цен.

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.

Для лиц, проживающих в районах и местностях, где в установленном порядке применяются районные коэффициенты к оплате труда, размер минимальной оплаты труда, подлежащей индексации, определяется с учетом этих коэффициентов.

Сроки и порядок выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть установлены другие сроки ее выплаты.

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.

Статья 236 ТК РФ закрепляет ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (материальная ответственность). В частности, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день задержки. Пленум Верховного Суда РФ пояснил, что, если коллективным договором или трудовым договором определен иной размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ. При этом начисление процентов в

связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с инфляцией <1>. Кроме того, ТК РФ предусмотрел, что работник вправе прекратить работу (известив об этом работодателя), если задержка оплаты труда составила свыше 15 дней (самозащита работником своих трудовых прав). При этом необходимо учитывать, что приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой. Не допускается приостановление работы:

<1> См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28 сент. 2010 г.) // Рос. газ. 2004. N 72.

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В соответствии со ст. 142 ТК РФ в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Работник в любом случае обязан довести до сведения работодателя или его представителя свое намерение применить самозащиту в письменной форме, в противном случае его действия могут быть расценены как нарушение дисциплины труда. ТК РФ содержит запрет работодателю и его представителям препятствовать осуществлению самозащиты работником.

Действующим законодательством регламентируется порядок выплаты заработной платы. Так, согласно ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) 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 непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным или трудовым договорами.

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 выше 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.

Выплата зарплаты в неденежной форме. По общему правилу ст. 131 ТК РФ выплата заработной платы должна производиться в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях). Однако в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в неденежной форме, если это не противоречит действующему законодательству. Например, оплата труда в натуральной форме широко практикуется в сельскохозяйственных организациях. Следует, однако, иметь в виду, что закон ограничивает долю заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, которая не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы. Кроме того, не допускается 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, ограниченных в обороте или изъятых из оборота.

Как пояснил Пленум Верховного Суда РФ, выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной в следующих случаях:

1) если имелось письменное заявление работника на выплату заработной платы в неденежной форме;

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

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

4) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу;

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

Ограничение удержаний из заработной платы. Удержания из заработной платы производятся следующим образом:

1) в силу закона - налог на доходы физических лиц;

2) по исполнительным документам - штрафы, налагаемые в административном порядке, при отбывании исправительных работ за совершение преступления, при возмещении ущерба, причиненного сторонами трудового правоотношения;

3) по распоряжению работодателя;

4) по инициативе самого работника.

Законом установлено, что удержания из заработной платы по инициативе работодателя могут производиться только в прямо предусмотренных случаях:

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

2) для погашения неизрасходованного 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 невыполнения норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простоя по вине работника (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77 или п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ;

5) при взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка в порядке материальной ответственности.

Во всех остальных случаях удержания производятся путем предъявления работодателем иска в суд. В перечисленных случаях (за исключением взыскания неотработанного аванса) работодатель может издать соответствующее распоряжение не позднее одного месяца.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

действиями, установленными судом.

В указанных случаях законодательством установлены предельные размеры удержаний из заработной платы. Так, при каждой выплате заработной платы размер всех удержаний не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, - 50 процентов. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработка. Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при 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 (до 70 процентов). Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Контрольные вопросы

1. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Методы правового регулирования заработной платы.
2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
3. Оплата труда работников организаций бюджетной сферы.
4. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания.
5. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).
6. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда.
7. Порядок и сроки выплаты заработной платы.

Глава 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

10.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций работникам

Помимо заработной платы, работники в предусмотренных законодательством случаях могут получать и иные денежные выплаты от работодателя, имеющие иную целевую направленность. При этом трудовое законодательство использует различные понятия: гарантийные выплаты, гарантийные доплаты и компенсационные выплаты.

В соответствии с ч. 1 ст. 164 ТК РФ **под гарантиями** понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. В.И. Миронов отмечает следующие юридически значимые обстоятельства, которые характеризуют правовое понятие гарантий в сфере труда:

- установление в законодательстве, соглашениях, коллективном договоре, иных локальных правовых актах организации, трудовом договоре;
- непосредственное обеспечение предусмотренных в законодательстве трудовых прав;
- обеспечение осуществления как неимущественных, так и имущественных прав работников в сфере труда <1>.

<1> См.: Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М., 2005. С. 631.

Гарантийными выплатами называются предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник по уважительным причинам фактически не исполнял своих трудовых обязанностей. От гарантийных выплат следует отличать гарантийные доплаты. Различие состоит в том, что если гарантийные выплаты предусматриваются за время освобождения по уважительным причинам от работы, то **гарантийные доплаты** устанавливаются в целях предотвращения необоснованного снижения заработка, когда работник выполнял свои трудовые функции.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Соответственно, компенсационными называются выплаты, которые имеют целью возместить (компенсировать) работнику расходы, связанные или с выполнением им трудовых обязанностей, или с переездом в другую местность и т.п. Эти выплаты производятся также при командировках, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества при выполнении трудовых обязанностей.

Рассмотрим указанные виды выплат работникам более подробно.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

10.2. Гарантийные выплаты и доплаты

Гарантийные выплаты. Гарантийные выплаты представляют собой предусмотренные законом выплаты за периоды, когда работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей и был лишен возможности исполнять их по независящим от него причинам. Гарантийные выплаты могут производиться работникам в следующих случаях освобождения от работы:

- в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей (ст. ст. 165, 170 ТК РФ);
- в связи с обязательным медицинским обследованием (осмотром) (ст. 185 ТК РФ);
- в случаях сдачи крови донорами (ст. 186 ТК РФ);
- при предоставлении перерывов, которые по прямому указанию закона включаются в рабочее время (ст. ст. 109, 258 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных законом, при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных законом, при изменении или прекращении трудового договора и т.п.

Гарантийные выплаты в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей. На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству эти обязанности должны осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности). Например, работодатель должен освободить работника от работы для явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя и т.п.

Так, согласно Федеральному закону "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" <1>, за время исполнения присяжным заседателем своих обязанностей соответствующий суд выплачивает ему за счет средств федерального бюджета компенсационное вознаграждение в размере одной второй части должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период. Присяжному заседателю возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленном законодательством для судей данного суда (ст. 11). Указанные гарантийные выплаты в этих случаях производятся органом, привлекающим работника к выполнению таких обязанностей. Аналогичные нормы предусмотрены в отношении арбитражных заседателей Федеральным законом от 30 мая 2001 г. N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации".

<1> Федеральный закон от 20 августа 2004 г. N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" (в ред. от 27 дек. 2009 г., с изм. от 29 дек. 2010 г.) // СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3528.

Гарантийные выплаты в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей также предусматриваются в связи с участием в обеспечении референдума, выборов. Так, согласно Федеральному конституционному закону "О референдуме Российской Федерации" <1> члену комиссии референдума с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии референдума в период подготовки и проведения референдума. За членом комиссии референдума с правом решающего голоса, освобожденным от работы на указанный период на основании представления комиссии референдума, сохраняется место работы (должность), ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от работы. Порядок выплаты и размеры компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются Центральной избирательной комиссией Российской Федерации за счет и в пределах средств, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение референдума. Аналогичные нормы предусмотрены Федеральным законом "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" <2>.

<1> Федеральный конституционный закон от 28 июня 2004 г. N 5-ФКЗ "О референдуме Российской Федерации" (в ред. от 24 апр. 2008 г.) // СЗ РФ. 2004. N 27. Ст. 2710.

<2> Федеральный закон от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" (в ред. от 4 июня 2014 г.) // СЗ РФ. 2002. N 24. Ст. 2253.

В соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" <1> гражданам, участвующим в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности или поступления на

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

военную службу по контракту, за время участия в указанных мероприятиях по месту их постоянной работы выплачивается средний заработок, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочные расходы (ст. 5). Например, это касается медицинского персонала, который привлекается к проведению мероприятий по медицинскому обследованию при первоначальной постановке на воинский учет, призыве или поступлении на военную службу по контракту, поступлении в военные образовательные учреждения профессионального образования, призыве на военные сборы.

<1> Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" (в ред. от 21 июля 2014 г.) // СЗ РФ. 1998. N 13. Ст. 1475.

Гарантийные выплаты работникам, которые являются донорами крови. ТК РФ в ст. 186 закрепил гарантии работникам, являющимися донорами. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением 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. Работникам, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови дополнительный день отдыха. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

При безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. 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.

Гарантийные выплаты при расторжении трудового договора. Гарантийные выплаты могут также производиться при расторжении трудового договора. Так, к гарантийным выплатам можно отнести выходное пособие, оплату вынужденного прогула и периода задержки выдачи по вине работодателя трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ), сохранение среднего заработка на период трудоустройства за работниками, уволенными в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников (ст. 178 ТК РФ).

Статьей 178 ТК РФ предусматривается система выплат при увольнении работника по различным основаниям, что рассматривалось при анализе вопросов прекращения трудового договора по тем или иным основаниям.

Иногда данные гарантийные выплаты предусматриваются для отдельных категорий работников. Например, ст. 181 ТК РФ устанавливает гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (выплата в размере не ниже трех средних месячных заработков работника).

Гарантийные выплаты работникам, совмещающим работу с обучением. 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 отпуска 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 - один месяц.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантийные доплаты. Кроме гарантийных выплат, законодательство предусматривает также гарантийные доплаты. К таким доплатам относятся, в частности, доплаты при переводах на нижеоплачиваемую работу, а также некоторые другие.

Так, трудовым законодательством предусмотрены гарантийные доплаты, обусловленные переводом работника на нижеоплачиваемую работу по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, а также в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (ст. 182 ТК РФ). По общему

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

правилу при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. Если же такое ухудшение здоровья было вызвано трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, то заработок по прежней работе сохраняется до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Особым случаем перевода по состоянию здоровья является предоставление более легкой работы беременной женщине либо женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 254 ТК РФ). Такой перевод может иметь место по их заявлению при наличии медицинского заключения, подтверждающего необходимость предоставления более легкой работы (либо снижения норм труда). При этом за ними сохраняется средний заработок по прежней работе на все время перевода. До решения вопроса о предоставлении 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.

10.3. Компенсационные выплаты

Компенсационные выплаты производятся с целью возмещения работнику затрат, произведенных им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей. Это может иметь место при командировках, использовании работником принадлежащих ему инструментов, транспортных средств и иного имущества, при выполнении трудовых обязанностей и т.п.

К сожалению, законодатель, дав легальное определение компенсации в ст. 164 ТК РФ, в иных нормах ТК РФ и других нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, использует данный термин не вполне корректно. Так, в некоторых статьях Трудового кодекса речь идет о компенсации за неиспользованные отпуска (например, ст. ст. 126, 127, 139). Согласно ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. В соответствии со ст. 180 ТК РФ при увольнении работника в связи с сокращением штата или ликвидацией организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения этого срока. Статья 181 ТК РФ называет компенсацией денежную выплату руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации. Статья 210 ТК РФ, помимо прочего, говорит об установлении компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Заметим, что во всех приведенных случаях речь не идет о материальных затратах, произведенных работником при исполнении трудовых обязанностей. Некоторые авторы полагают, что компенсироваться могут не только материальные, но и различного рода нематериальные затраты работников, например, моральные, физические, умственные и другие <1>. Как представляется, если понимать термин "затраты, произведенные в связи с выполнением своих трудовых обязанностей" максимально широко, подразумевая физические и моральные затраты, то определенность понятия компенсации утрачивается. Ведь при таком подходе и оплату труда тоже можно считать компенсацией затраченных работником физических и умственных усилий. В связи с этим остановимся только на тех компенсационных выплатах, которые наиболее полно соответствуют легальному определению компенсаций.

<1> См.: Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству // Трудовое право. 2008. N 10.

Компенсации в связи с направлением в служебные командировки. Служебная командировка согласно ст. 166 ТК РФ представляет собой поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.

Направление работника в служебную командировку осуществляется работодателем в соответствии с правилами, установленными Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки". Кроме того, в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ и указанному Положению, применяется Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. N 62 "О служебных командировках в пределах СССР".

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Местом постоянной работы является место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором.

Поездка работника, направляемого в командировку по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой. Однако служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути, не считаются командировкой (например, проводников поездов).

Согласно ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (компенсационные выплаты).

В частности, работникам, направляемым в служебные командировки, положены следующие компенсационные выплаты:

- суточные за время нахождения в командировке;
- расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- расходы по найму жилого помещения.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. В настоящее время применяется Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета" (в ред. от 14 мая 2013 г.). Согласно этому нормативному акту установлены следующие нормы возмещения затрат в связи со служебной командировкой:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- суточные - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами.

При этом данным актом устанавливаются лимиты по стоимости проезда. Например, железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда.

Компенсации в связи с особыми условиями работы (работа в пути разъездной характер работы, работа в полевых условиях, работа экспедиционного характера). В соответствии со ст. 168.1 ТК РФ работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, трудящимся в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками следующие:

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

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч. 1 настоящей статьи, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами.

В настоящее время данный вопрос во многом не урегулирован действующим законодательством. Нет какого-либо нормативного акта, регламентирующего порядок и размеры предоставления таких компенсаций. Сохраняет свою силу в части, не противоречащей действующему трудовому законодательству, Постановление Совмина РСФСР от 12 декабря 1978 г. N 579 "Об утверждении перечней профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков" (в ред. от 22 июля 1981 г.).

Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность. При переезде в другую местность по договоренности с работодателем (например, при переводе на другую работу) работникам выплачиваются (ст. 169 ТК РФ) следующие компенсации:

- стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения);

- расходы по провозу имущества;

- суточные за каждый день нахождения в пути;

- единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи;

- заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за шесть дней, а также за время нахождения в пути.

К членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относятся муж, жена, а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе 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.

Если работник переводится или принимается на работу на срок не свыше одного года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон вместо выплаты единовременного пособия ему могут возмещаться расходы, связанные с временным проживанием в новом месте. Размер возмещения расходов не должен превышать половины размера суточных.

Все расходы по выплате компенсаций несет то предприятие, учреждение или организация, в которые переводится, направляется или принимается работник.

Работникам бюджетной сферы указанные гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность предоставляются в порядке, установленном Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. N 187 "О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность" (в ред. от 14 мая 2013 г.) <1>. В отношении работников других организаций (коммерческих) размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных данным нормативно-правовым актом. Согласно указанному Постановлению возмещение расходов работникам при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) включают в себя следующее:

<1> СЗ РФ. 2003. N 14. Ст. 1285.

- расходы по переезду работника и членов его семьи - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

- расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи - в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов железнодорожным транспортом;

- расходы по обустройству на новом месте жительства: на работника - в размере месячного должностного оклада (месячной тарифной ставки) по новому месту его работы и на каждого переезжающего члена его семьи - в размере одной четвертой должностного оклада (одной четвертой месячной тарифной ставки);

- выплата работнику суточных - в размере 100 рублей за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

В случае если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника, ему выдается аванс. При этом работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в следующих случаях:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины (за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества);

- если он до истечения одного года работы (либо до окончания срока работы, определенного трудовым договором) уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия.

Компенсация за использование личного имущества работника для выполнения своих трудовых обязанностей. Такая компенсация предусмотрена ст. 188 ТК РФ, согласно которой при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

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.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются по соглашению между работником и работодателем, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

В настоящий момент нормативно закреплены нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов. Такие нормы установлены, например, Постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 92 "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией" (в ред. от 9 февр. 2004 г.) <1>.

<1> СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 691.

Данным Постановлением установлены следующие нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией: легковые автомобили с рабочим объемом двигателя до 2000 куб. см. включительно - 1200 рублей в месяц; свыше 2000 куб. см - 1500 рублей в месяц; мотоциклы - 600 рублей в месяц. Кроме того, коллективным договором или локальным актом могут быть установлены и иные, не предусмотренные законом компенсационные выплаты.

Контрольные вопросы

1. Понятие и виды гарантийных выплат.
2. Понятия и виды гарантийных доплат.
3. Понятие и виды компенсационных выплат.

Глава 11. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

11.1. Понятие дисциплины труда и внутреннего трудового распорядка

Главы 29 - 30 ТК РФ регулируют трудовой распорядок и дисциплину труда. Статья 189 ТК РФ дает определение дисциплины труда как обязательного для всех работников подчинения правилам поведения, которое определяется ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. 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.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. **Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (существуют Типовые правила внутреннего трудового распорядка - Постановление Госкомтруда СССР от 20 июля 1984 г. N 213 "Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций", которое применяется в части, не противоречащей ТК РФ, вступившему в силу с 1 февраля 2002 г.).

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (например, Устав о дисциплине работников морского транспорта, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников - выборного органа первичной профсоюзной организации.

С технической и содержательной стороны правила внутреннего трудового распорядка - юридически

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

сложный, строгий документ, в котором должны сочетаться и взаимодействовать между собой дозволения, запреты и позитивные обязывания. Назначение правил состоит в том, чтобы вместе с другими локальными нормативными актами придать определенное внешнее выражение организации труда, обеспечить правовой режим управления персоналом. Одновременно они служат объективной основой дисциплинарных отношений в конкретной организации.

Права и обязанности работника должны быть грамотно и однозначно сформулированы во всех внутренних документах. Знание каждым работником своих обязанностей и предоставленных ему прав имеет принципиальное значение для обеспечения эффективности труда.

С максимальной степенью подробности и полноты они излагаются в должностной инструкции. **Должностная инструкция** - это локальный нормативный акт, в котором производится юридическое закрепление комплекса обязанностей, прав и ответственности работника, связанных с осуществлением трудовой функции, определяется место должности в конкретной кооперации труда.

Должностная инструкция, составляемая по каждой штатной должности, - это, во-первых, правовое оформление трудовой функции, во-вторых, наряду с правилами внутреннего трудового распорядка - необходимый элемент организации труда и управления. Она устанавливает четкие и однозначные "правила игры": с одной стороны, определяет, что и каким образом делать, с другой стороны, определяет требования к результатам работы и ответственность. Но набор и содержание этого акта не могут оставаться в неизменном состоянии. Попытки руководителя наделить подчиненного полномочиями или обязанностями могут натолкнуться на сопротивление, нежелание работника выходить за рамки инструкции, иного акта, тогда работник занимает позицию, которая выражается фразой: "Это не моя работа" <1>.

<1> Николаева С.А., Шебек С.В. Корпоративные стандарты: от концепции до инструкции, практика разработки. М., 2002. С. 9.

Правила внутреннего трудового распорядка чаще всего являются приложением к коллективному договору.

11.2. Поощрения работников

Поощрение работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, выражается в следующем: работодатель объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет 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 (например, стимулирующие выплаты). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями в организации выражается в первую очередь в публичном оказании почета и повышении престижа конкретного работника в трудовом коллективе. У каждого человека существует потребность в признании и часто - в материальных ценностях. На реализацию этой потребности и направлено применение работодателем или уполномоченным им представителем разнообразных мер поощрений.

Поощрение может выражаться с помощью различных мер морального и материального характера и, кроме того, с помощью льгот и преимуществ. Эти меры являются эффективным механизмом в поддержании и укреплении трудовой дисциплины в организации. Но для того чтобы они работали именно с целью поддержания и укрепления трудовой дисциплины в организации, их необходимо рационально применять. Несправедливое решение руководителя организации о мерах поощрения может спровоцировать конфликт во всем трудовом коллективе. Следовательно, при применении мер поощрения целесообразно изучить правила его эффективности, которые заключаются в следующем:

1) меры поощрения необходимо применять при каждом проявлении трудовой активности работника организации, по достижении положительного результата;

2) меры поощрения должны быть значимыми, для того чтобы поднять престиж эффективного и добросовестного труда работника в организации;

3) при применении различных мер поощрения требуется соблюдение гласности;

4) при применении различных мер поощрения необходимо использовать традиционно сложившееся правило - торжественную обстановку;

5) негативные (вредные) привычки и традиции должны быть вытеснены положительными, а не приказами;

6) необходимо принять во внимание то, что чем ближе момент получения поощрения, тем активнее

человек работает;

7) доступность поощрения и другое <1>.

<1> См.: Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок. М., 2009 // СПС "КонсультантПлюс".

Поощрение работников за труд является одним из ключевых мотивирующих факторов, а также эффективным средством обеспечения дисциплины труда. При этом большое значение имеет не только система мер поощрения, призванных стимулировать работников к добросовестному труду, но и процедура их применения. Несомненно, одной из ключевых составляющих этой процедуры является документационное оформление поощрений.

Все поощрения можно разделить на две группы: поощрения, применяемые самим работодателем, и поощрения, применяемые иными лицами (например, органами исполнительной власти и местного самоуправления).

В Трудовом кодексе РФ не предъявлено каких-либо специальных требований к представлению. Форма и содержание представления определяются инструкциями по делопроизводству или другими локальными нормативными актами. Оно адресуется руководителю организации либо другому лицу, уполномоченному поощрять работников. В представлении следует отражать ту информацию, которая необходима для поощрения работника: фамилию, имя, отчество, должность и место работы (структурное подразделение), мотив и предлагаемую меру поощрения. В необходимых случаях указываются стаж работы в организации, возраст работника (при поощрении в связи с юбилеем). Можно предусмотреть согласование представления с отдельными должностными лицами или структурными подразделениями организации (например, с руководителем структурного подразделения, в котором трудится работник, если представление исходит от кадровой службы). В представлении целесообразно отвести место для резолюции лица, применяющего поощрение. В целях унификации документов, а также оказания помощи руководителям структурных подразделений в их правильном составлении, видится целесообразным разработать и утвердить в организации примерные формы представлений к поощрению <1>.

<1> См.: Коссов И.А. Документирование поощрения работников за труд // Делопроизводство. 2012. N 4. С. 93 - 99.

ТК РФ не предусматривает обязательности в том, что применение поощрения оформляется только приказом, также это может быть и распоряжение руководителя.

11.3. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работников

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, наряду с уголовной, административной, материальной и другими. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

Впервые в ч. 1 ст. 192 ТК РФ дается определение **дисциплинарного поступка** - это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание. Противоправным является такое поведение (то есть действие или бездействие) работника, которое не соответствует установленным правилам поведения (например, опоздание на работу, прогул, появление на работе в состоянии опьянения). В равной мере противоправными являются отказ от исполнения законного распоряжения работодателя (его представителя), несоблюдение правил работы на соответствующем оборудовании, правил хранения ценностей и т.д.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Субъектом дисциплинарного проступка может быть гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной дисциплинарного проступка выступает вина со стороны работника. Она может быть в форме умысла или по неосторожности. Объект дисциплинарного проступка - внутренний трудовой распорядок конкретной организации. Объективной стороной здесь выступают вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя <1>.

<1> См.: Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок // СПС

"КонсультантПлюс".

В трудовом законодательстве существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная. **Общая дисциплинарная ответственность** может применяться ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены в качестве меры общей дисциплинарной ответственности, предусмотрены ч. 1 ст. 192 ТК РФ. Указанный перечень является закрытым. Организация не вправе применить к работникам иную меру дисциплинарного взыскания (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности). **Специальная дисциплинарная ответственность** предусмотрена для некоторых категорий работников, работающих в отдельных отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные постановлениями Правительства РФ (железнодорожный транспорт, воздушный транспорт, атомная энергетика, государственные гражданские служащие, таможенные органы) <1>.

<1> См.: Буянова М.О. Трудовое право: Учебное пособие. М., 2011 // СПС "КонсультантПлюс".

11.4. Дисциплинарные взыскания

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Меры взыскания, перечисленные в ст. 192 ТК РФ, можно применять не только в той последовательности, в какой они указаны в данном Кодексе. Поэтому с учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя и т.п. работодатель может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или даже уволить его (при наличии достаточных оснований). Но за каждое нарушение можно применить только одно взыскание (ст. 193 ТК РФ), то есть за отсутствие на работе более четырех часов к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение <1>.

<1> См.: Путеводитель по кадровым вопросам: Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение // СПС "КонсультантПлюс".

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), п. 6 (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), п. 9 (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) или п. 10 ч. 1 ст. 81 (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей), п. 1 ст. 336 (повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения) или ст. 348.11 (дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом), а также п. 7 (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя), п. 7.1 (непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя) или п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) в случаях, когда виновные действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными

законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.5. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Контрольные вопросы

1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя. Уставы, положения о дисциплине.
2. Основные права и обязанности работника и работодателя.
3. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения).
4. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и ее виды.
5. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.
6. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.

Глава 12. ОХРАНА ТРУДА

12.1. Правовое регулирование охраны труда

В соответствии с ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в нашей стране охраняются труд и здоровье граждан. Частью 3 ст. 37 Основного Закона гарантируется каждому право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Статья 209 ТК РФ дает следующее определение понятия **"охрана труда"** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Нормативно-правовое регулирование охраны труда осуществляется системой нормативных актов:

- Конституцией РФ;
- международными договорами и соглашениями в сфере охраны труда;
- Трудовым кодексом РФ, а также другими федеральными законами в сфере охраны труда;
- подзаконными нормативными актами федеральных органов исполнительной власти;
- нормативными актами субъектов РФ.

12.2. Права и обязанности сторон трудовых отношений в сфере охраны труда

В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Что это означает на практике: какие мероприятия должны быть проведены в каждой организации, какие документы подготовлены? Чтобы ответить на эти вопросы, необходимо проанализировать требования указанной статьи. В частности, работодатель обязан обеспечить следующее:

- безопасность применяемого оборудования, инструментов, сырья и материалов;
- безопасность здания, сооружения;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение и инструктаж по охране труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров;
- ознакомление сотрудника с внутренними документами организации.

Рассмотрим каждое требование более подробно.

Безопасность применяемого оборудования, инструментов, сырья и материалов. Применяемые в производстве инструменты, сырье и материалы должны быть безопасны для работников, так же как и эксплуатируемые здания и оборудование. Это требование реализуется при помощи системы мер, включающей как принятие локальных нормативных актов, так и меры организационного характера. В частности, работодатель утверждает инструкции по технике безопасности, правила безопасности при эксплуатации инструмента, по основным видам применяемых инструментов. Кроме того, работодателем возлагается ответственность за исправное состояние инструмента на лиц, выдающих (принимающих) инструмент (инструментальщика), и пользующихся им рабочих.

Безопасность здания, сооружения. Помимо оборудования и инструментов, безопасными для сотрудников должны быть еще и здания, сооружения и помещения, в которых они непосредственно работают. В качестве примера можно привести требования к конструкции металлических ворот, которая должна включать в себя механизмы защиты и уравновешивания, рассчитанные на заданную массу, габаритные размеры и траекторию перемещения полотен ворот, а также устройства безопасности от обрывов троса и пружин. Конструкции всех типов ворот должны иметь в своем составе устройства, ограничивающие перемещение полотен ворот в заданном безопасном диапазоне. Двери и ворота с электрическим или пневматическим приводом механизмов открывания и закрывания должны быть обеспечены во всех случаях устройствами их открывания вручную. В воротах, предназначенных для эвакуации людей, следует предусматривать калитки без порогов или с порогами высотой не более 100 мм, открывающиеся в направлении выхода из здания.

Другим примером требований к безопасности здания являются требования к лестницам. Применение лестниц с разной высотой и глубиной ступеней не допускается. Число подъемов в одном марше между площадками (за исключением криволинейных лестниц) должно быть не более 16. В одномаршевых лестницах, а также в одном марше двух- или трехмаршевых лестниц в пределах первого этажа допускается не более 18 подъемов. Уклон маршей лестниц, предназначенных для эвакуации людей, следует принимать не более 1:2. Уклон маршей лестниц, не предназначенных для эвакуации людей, допускается принимать 1:1,5. Высота ограждений лестниц, балконов, террас, кровли и в других местах опасных перепадов высот должна быть достаточной для предупреждения падения и быть не менее 0,9 м.

Как было отмечено ранее, для обеспечения безопасности работников при эксплуатации оборудования необходим комплекс мер, включающий в том числе следующее:

- применение встроенных в конструкцию средств защиты работающих, а также средств информации, предупреждающих о возникновении опасных ситуаций;
- дублирование отдельных систем управления, средств защиты и информации, отказы которых могут привести к созданию опасных ситуаций;
- выполнение эргономических требований.

Конструкция производственного оборудования и его отдельных частей должна исключать возможность их падения, опрокидывания и самопроизвольного смещения при всех предусмотренных условиях эксплуатации и монтажа/демонтажа. Если из-за формы производственного оборудования, распределения масс отдельных его частей или условий монтажа/демонтажа не может быть достигнута необходимая устойчивость, то должны быть предусмотрены средства и методы закрепления.

Конструкция производственного оборудования должна исключать падение или выбрасывание предметов (например, инструмента, заготовок, обработанных деталей, стружки), представляющих опасность для работающих, а также выбросов смазывающих, охлаждающих и других рабочих жидкостей.

Конструкция зажимных, захватывающих, подъемных и загрузочных устройств или их приводов должна исключать возможность возникновения опасности при полном или частичном самопроизвольном прекращении подачи энергии, а также исключать самопроизвольное изменение состояния этих устройств при восстановлении подачи энергии.

Элементы конструкции производственного оборудования не должны иметь острых углов, кромок, заусенцев и поверхностей с неровностями, представляющих опасность травмирования работающих, если их наличие не определяется функциональным назначением этих элементов. Части производственного оборудования (в том числе трубопроводы гидро-, паро-, пневмосистем, предохранительные клапаны, кабели и др.), механическое повреждение которых может вызвать возникновение опасности, должны быть защищены ограждениями или расположены так, чтобы предотвратить их случайное повреждение работающими или средствами технического обслуживания.

Обеспечение надлежащего контроля за безопасностью зданий, сооружений и помещений, в которых непосредственно находятся работники, реализуется изданием соответствующих локальных нормативных актов организации:

- о назначении ответственного за правильную и безопасную эксплуатацию зданий и сооружений;
- о создании постоянно действующей комиссии по контролю за техническим состоянием зданий и сооружений.

На сотрудника, ответственного за безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, возлагаются обязанности по систематической проверке состояния кровли, фундамента, несущих конструкций, исправности и отсутствия утечек в газовом оборудовании, правильности хранения взрывоопасных предметов (газовых баллонов). Результаты каждой проверки заносятся в журнал. Кроме того, два раза в год (осенью и весной) состояние зданий и сооружений обследуется постоянно действующей комиссией, результаты также заносятся в журнал. При этом работа сотрудника, ответственного за правильную и безопасную эксплуатацию зданий и сооружений, также осуществляется в соответствии с инструкцией по охране труда.

Применение сертифицированным средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Сотрудникам, занятым работой с вредными или опасными условиями труда, а также работой, выполняемой в особых температурных условиях или связанной с загрязнением, в соответствии с требованиями Трудового кодекса, работодателем выдаются **сертифицированные средства индивидуальной защиты**. К средствам индивидуальной защиты относятся следующие:

- специальная одежда;
- специальная обувь;
- изолирующие костюмы;
- средства защиты органов дыхания;
- средства защиты рук;
- средства защиты головы;
- средства защиты лица;
- средства защиты органа слуха;
- средства защиты глаз;
- предохранительные приспособления.

Специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника, работодатель обязан заменить или отремонтировать. В случае порчи или пропажи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты. Как правило, чтобы избежать конфликтных ситуаций, сразу после приобретения на средства индивидуальной защиты ставится клеймо с наименованием организации и сроком последующего испытания. Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам, при этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты записываются в личную карточку работника. Форма карточки утверждена Приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 г. N 290н "Об

утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (в ред. от 20 февраля 2014 г.) <1>. Выдача сотрудникам средств индивидуальной защиты регламентируется локальным нормативным актом - положением о нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации, разрабатываемым в соответствии с типовыми нормами выдачи. Перед заключением трудового договора сотрудник знакомится с настоящими Правилами, а также нормами выдачи средств индивидуальной защиты.

<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. N 39.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать полу, росту и размеру работника, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. При этом выдача таких средств фиксируется в личной карточке работника.

Трудовым законодательством на работников возложены следующие обязанности: бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Режим труда и отдыха работников, соответствующий трудовому законодательству. Поскольку охрана труда - это система мер правового, социально-экономического, организационно-технического характера, направленных на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, одной из мер, обеспечивающих должную охрану труда, является установление **режима работы и отдыха сотрудников** . Основной документ, устанавливающий этот режим, - правила внутреннего трудового распорядка. Согласно ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - это документ, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работника и администрации, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. Требование обязательного ознакомления всех принимаемых на работу сотрудников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка содержится в ст. 68 ТК РФ.

Поскольку Правила устанавливают общий режим для всех сотрудников организации, при наличии у некоторых категорий сотрудников отдельного режима работы, например, в соответствии с графиком сменности, в Правилах необходимо указать на этот режим, например указать, что для отдельных категорий сотрудников режим работы устанавливается по графику, утверждаемому соответствующим должностным лицом. Необходимо при этом обратить внимание, что в соответствии с ТК РФ сотрудник должен быть ознакомлен с графиком работы не позднее чем за один месяц до начала соответствующего периода.

При необходимости в Правилах также определяются порядок введения суммированного учета рабочего времени и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим (этот отпуск не может быть менее трех календарных дней).

Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Помимо проведения инструктажа по технике безопасности, наличия средств индивидуальной защиты, требования охраны труда предполагают максимальную безопасность для работника самого технологического процесса и **организации труда на рабочем месте**.

В частности, движущиеся части производственного оборудования, являющиеся возможным источником травмоопасности, должны быть ограждены или расположены так, чтобы исключалась возможность прикасания к ним работающего. Если это невозможно, то конструкция производственного оборудования должна предусматривать сигнализацию, предупреждающую о пуске оборудования, а также использование сигнальных цветов и знаков безопасности.

Система управления производственным оборудованием должна включать средства экстренного торможения и аварийного останова (выключения), если их использование может уменьшить или предотвратить опасность.

Пуск производственного оборудования в работу, а также повторный пуск после останова независимо от его причины должны быть возможны только путем манипулирования органом управления пуском (за исключением повторного пуска производственного оборудования, работающего в автоматическом режиме).

Орган управления аварийным остановом должен быть красного цвета, отличаться формой и размерами от других органов управления.

Обучение и инструктаж по охране труда. В соответствии со ст. 212 ТК РФ к обязанностям работодателя в сфере охраны труда, в числе прочего, относится следующее:

- 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;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Требования данной статьи реализуются принятием следующих локальных нормативных актов по охране труда:
- инструкции (программы) для проведения вводного инструктажа по охране труда;
- инструкции по оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях;
- инструкции по технике безопасности основных профессий и должностей сотрудников, работающих в организации.

Ознакомление сотрудников с этими актами фиксируется следующими документами: контрольными листами прохождения инструктажа по безопасности труда на каждого принимаемого на работу сотрудника; журналом учета присвоения группы I по электробезопасности неэлектротехническому персоналу. Обратим внимание на то, что форма журнала предписана нормативным актом - Межотраслевыми правилами по охране труда (правилами безопасности) при эксплуатации электроустановок ПОТ РМ-016-2001 РД 153-34.0-03.150-00.

Организационное обеспечение реализации требования трудового законодательства к обучению и инструктажу сотрудников по охране труда реализуется через следующее разграничение зон ответственности: непосредственное ознакомление принимаемого на работу сотрудника с документами по охране труда - должностная обязанность руководителя соответствующего структурного подразделения; задача кадровой службы - организация, контроль и документальное оформление ознакомления сотрудников.

Отметим, что локальные инструкции по охране труда разрабатываются на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда) либо требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций - изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства.

Все принимаемые на работу лица, а также командированные в организацию и другие лица, участвующие в производственной деятельности организации, обязаны пройти вводный инструктаж по охране труда. Инструктаж проводит специалист по охране труда или работник, на которого возложены эти обязанности. Кроме вводного, проводятся первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи. Периодичность и необходимость проведения соответствующего инструктажа изложены в табл. 12.2.1.

Таблица 12.2.1

Периодичность проведения инструктажа по охране труда

Виды инструктажа	Периодичность
Первичный	При приеме на работу
Повторный	Не реже 1 раза в 6 месяцев
Внеплановый	При изменении нормативных актов, содержащих требования охраны труда, а также инструкций по охране труда; При изменении технологических процессов, оборудования; При серьезном нарушении работниками требований охраны труда; По требованию должностных лиц органов государственного надзора; При перерывах в работе (для работ с вредными или опасными условиями - более 30 календарных дней, а для остальных работ - более двух месяцев)
Целевой	При выполнении разовых работ; При ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий;

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

При выполнении работ, на которые оформляется наряд-допуск;
При проведении в организации массовых мероприятий

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда. В соответствии с ТК РФ, работодатель обязан проводить аттестацию всех имеющихся в организации рабочих мест не реже одного раза в пять лет. При проведении аттестации необходимо иметь в виду, что часть расходов (до 20% от суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) на аттестацию работодатель сможет в последующем возместить за счет сумм этих взносов. Кроме того, за счет взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возможно возмещение расходов на приобретение работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих или обезвреживающих средств.

По результатам аттестации рабочих мест оформляются следующие документы:

- протокол аттестации рабочих мест по условиям труда;
- карты аттестации рабочих мест по условиям труда;
- ведомости рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в подразделениях;
- сводная ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в организации;
- план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров. В соответствии с действующим законодательством обязательному предварительному и периодическому медицинскому осмотру подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также некоторые категории сотрудников, например занятые выполнением следующих работ:

- работы на высоте, верхолазные работы (верхолазными считаются все работы, когда основным средством предохранения работников от падения с высоты во все моменты работы и передвижения является предохранительный пояс);
- работа крановщика (машиниста крана);
- работа лифтера скоростных лифтов;
- работа по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках;
- работы по непосредственному управлению транспортными средствами;
- работы в организациях пищевой промышленности, на молочных и раздаточных пунктах, базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке их на всех видах транспорта;
- работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте;
- работы в образовательных организациях всех типов и видов.

Результаты медицинского осмотра указываются в медицинской справке либо в разрешении о допуске к работе.

Ознакомление сотрудника с внутренними документами организации. Одной из основных обязанностей работодателя в сфере безопасности труда является ознакомление сотрудников с документами, регламентирующими охрану труда в организации. Не менее важным для обеспечения эффективной работы является также своевременное ознакомление сотрудников с другими внутренними документами организации. От наличия расписок сотрудников в ознакомлении с внутренними документами о коммерческой тайне, охране труда и технике безопасности, с правилами внутреннего трудового распорядка и прежде всего с должностной инструкцией зависит успешное разрешение трудовых споров.

12.3. Гарантии и компенсации

В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в сфере охраны труда.

Дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день сотрудникам, занятым на работе с вредными условиями труда. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

утвержден Постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день" (в ред. от 29 мая 1991 г.) <1>.

<1> Документ опубликован не был.

Бесплатное получение лечебно-профилактического питания. Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, утвержден Постановлением Правительства РФ от 13 марта 2008 г. N 168 "О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов" (в ред. от 28 июня 2012 г.) <1>.

<1> СЗ РФ. 2008. N 11 (ч. I). Ст. 1036.

Обратим внимание на то, что в соответствии со ст. 222 ТК РФ выдача работнику по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по его письменному заявлению может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Льготное пенсионное обеспечение. Списки 1 и 2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утверждены Постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10, введены в действие на территории Российской Федерации с 1 января 1992 г. Постановлением Совета Министров РСФСР от 2 октября 1991 г. N 517.

12.4. Правила выполнения работ с повышенной опасностью

Для определения категорий работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования безопасности труда, работодателем составляется и утверждается перечень соответствующих профессий и работ.

На выполнение работ в местах, где действуют опасные или вредные производственные факторы или может возникнуть производственная опасность, не связанная с характером выполняемых работ, должен быть выдан наряд-допуск. Например, в организациях торговли, общественного питания и на складах к работам повышенной опасности относятся:

- обслуживание холодильных установок;
- эксплуатация сосудов, работающих под давлением;
- обслуживание лифтов;
- эксплуатация электроустановок в помещениях с повышенной опасностью.

К обслуживанию холодильных установок допускаются лица не моложе 18 лет, прошедшие медицинское освидетельствование и имеющие документ об окончании специального учебного заведения или соответствующих курсов. Допуск к стажировке и самостоятельному обслуживанию холодильных установок оформляется приказом руководителя организации.

Организационные мероприятия по реализации соответствующих требований законодательства включают следующее:

- назначение лица, ответственного за исправное состояние и безопасное действие сосудов под давлением из числа специалистов, прошедших проверку знаний в органах Ростехнадзора;
- регистрацию в органах Ростехнадзора сосудов, работающих под давлением, до пуска их в работу и их техническое освидетельствование после монтажа до пуска в работу, а также периодическое в процессе эксплуатации;
- требование о наличии у отдельных категорий работников (например, электромеханика, лифтера и оператора, обслуживающих лифты) удостоверений о прохождении специального обучения в организации, имеющей разрешение территориального органа Ростехнадзора, либо удостоверения о проверке знаний норм и правил работы в электроустановках с отметкой о присвоении соответствующей группы по электробезопасности. При этом работники, обладающие правом проведения специальных работ (верхолазные работы; работы под напряжением на токоведущих частях; испытания оборудования повышенным напряжением), должны иметь об этом запись в удостоверении.

Для обеспечения охраны труда при эксплуатации электроустановок работодателем принимаются следующие локальные нормативные акты:

- об утверждении перечня работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации;
- об утверждении порядка хранения и выдачи ключей от электроустановок
- о назначении стажировки, дублирования при приеме на работу нового сотрудника, ответственного за работу в электроустановках и закреплении его на время стажировки, дублирования за опытным работником;
- о допуске к самостоятельной работе по окончании стажировки, дублирования;
- о допуске сотрудника к оперативным переключениям;
- о предоставлении сотруднику права единоличного осмотра электроустановок.

Работы в электроустановках по нарядам-допускам и распоряжениям учитываются в предназначенном для этого журнале. При работах по нарядам в журнале оформляется только первичный допуск к работам и указываются номер наряда, место и наименование работы, дата и время начала и полного окончания работы; при работах по распоряжению должны быть оформлены все графы журнала, за исключением графы "номер наряда".

12.5. Расследование несчастных случаев на производстве

В соответствии со ст. 212 ТК РФ расследование и учет несчастных случаев на производстве является обязанностью каждого работодателя. При этом используется следующий алгоритм действий, четко прописанный в нормативных актах:

1. Издать приказ об образовании комиссии.
2. Направить извещение о несчастном случае.
3. Запросить в медицинской организации, куда обратился за медицинской помощью пострадавший, медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья.
4. Составить протокол осмотра места несчастного случая.
5. Оформить протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица).
6. Составить акт о несчастном случае на производстве.
7. Подготовить сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах.

Необходимо иметь в виду, что при оформлении этих документов необходимо указать информацию об организации безопасных условий труда, обучении сотрудника технике безопасности, принятых мерах по предупреждению производственного травматизма. Поэтому расследование несчастного случая на производстве в определенной мере выполняет функцию оценки организации охраны труда на предприятии.

Однако предварительным этапом, предшествующим процедуре расследования, выступает оценка того, является ли происшествие несчастным случаем на производстве и требует ли оно расследования. Обязательному расследованию и учету подлежат следующие случаи (табл. 12.5.1).

Таблица 12.5.1

Несчастные случаи,
подлежащие обязательному расследованию и учету

Параметр	Оценочные факторы
Категории работников	Работники, исполняющие свои обязанности по трудовому договору; Работники и другие лица, проходящие профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором; Студенты и учащиеся образовательных учреждений всех типов, проходящие производственную практику
Описание повреждений	Повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов, повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, в частности: 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
Время и место случившегося	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, либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в служебных целях по распоряжению работодателя 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 к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком; При следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие); При работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время; При осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая

При этом обязательному расследованию и учету подлежит не всякий несчастный случай по пути на работу, а только несчастный случай, произошедший при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем, то есть служебным транспортом.

Первые действия при несчастном случае. Действующее законодательство предписывает в качестве первой меры, которую должен предпринять работодатель при возникновении несчастного случая, организацию помощи пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию. Отметим, что в соответствии с ТК РФ одной из обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда является обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Из требований этой статьи вытекает необходимость ознакомления всех сотрудников организации с инструкцией по оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях.

Рекомендуемая мера, облегчающая расследование, - сохранение обстановки при возникновении несчастного случая до начала расследования, такой, какой она была на момент происшествия, а в случае невозможности ее сохранения - фиксация сложившейся обстановки (составление схемы либо фотография обстановки).

После оказания первой помощи пострадавшему или организации его доставки в медицинское учреждение, а также принятия неотложных мер по предотвращению развития аварийной ситуации работодатель обязан в течение суток направить извещение определенным адресатам (табл. 12.5.2).

В тот же день, когда произошел несчастный случай, работодатель обязан издать приказ об образовании комиссии по расследованию несчастного случая в составе не менее трех человек. В состав

комиссии включаются специалист по охране труда или ответственный за организацию работы по охране труда в организации, представитель администрации, представители профсоюза. Комиссию возглавляет представитель администрации. В состав комиссии не включается непосредственный руководитель пострадавшего, так как на него возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на этом участке.

Таблица 12.5.2

Извещение адресатов в зависимости от категории несчастного случая

Категория несчастного случая	Адресат
При несчастном случае, в результате которого пострадавшим получены легкие повреждения здоровья	Исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя)
При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом	Государственная инспекция труда; Прокуратура по месту происшествия несчастного случая; Орган исполнительной власти субъекта РФ или орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица; Работодатель, направивший работника, с которым произошел несчастный случай; Территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу; Исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя); Соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (если пострадавший является членом профсоюза); Родственники пострадавшего
В случаях острого отравления	Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения

Отметим, что специалист по охране труда должен иметь соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. При отсутствии штатного специалиста по охране труда, его функции осуществляет сам руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. При назначении штатного специалиста по охране труда и направлении его на соответствующие курсы необходимо учитывать, что федеральные законы "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации" (на каждый год), как правило, предусматривают финансирование расходов на проведение обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных (в частности, специалист по охране труда). Поэтому обучение может быть проведено как за счет средств работодателя, так и за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Если в результате несчастного случая пострадавшим получены легкие повреждения здоровья, то расследование проводится в течение трех дней. Группового несчастного случая или с тяжелыми повреждениями здоровья либо со смертельным исходом - в течение 15 дней. Проводя расследование, комиссия формирует "материалы расследования несчастного случая" - дело, хранящееся в организации в

течение 45 лет. Материалы расследования в обязательном порядке включают следующее:

- приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости - фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знания пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;
- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний представителей контролирующих органов.

Все несчастные случаи на производстве регистрируются в журнале установленной формы. Прочие документы расследования также имеют установленную форму. Использовать типовые формы при оформлении материалов расследования несчастного случая на производстве необходимо для того, чтобы Фонд социального страхования РФ не отказался перечислять соответствующее пособие по причине ненадлежащего оформления документов.

Комиссия по расследованию несчастного случая должна ответить на следующие вопросы:

- каковы обстоятельства и причины несчастного случая;
- имеются ли лица, допустившие нарушение требований охраны труда;
- имеются ли предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
- является ли несчастный случай несчастным случаем на производстве или несчастным случаем, не связанным с производством;
- каковы степень повреждения здоровья и последствия несчастного случая для пострадавшего.

Поэтому материалы расследования несчастного случая должны содержать необходимую информацию для подготовки соответствующих заключений.

Осмотр места несчастного случая. Комиссия по расследованию несчастного случая на производстве, сформированная приказом работодателя, проводит осмотр места, где произошел этот несчастный случай. При осмотре составляется протокол, в котором указываются время, место, фамилии и инициалы, процессуальное положение лиц, участвовавших в осмотре. В протоколе в обязательном порядке указываются следующие факты, имеющие значение для обоснования выводов комиссии:

- изменилась или нет по свидетельству пострадавшего или очевидцев обстановка на месте несчастного случая;
- описание рабочего места, где произошел несчастный случай, с точным указанием типа (марки), инвентарного хозяйственного номера агрегата, машины, станка, транспортного средства и другого оборудования;
- описание части оборудования (постройки, сооружения), материала, инструмента, приспособления и других предметов, которыми была нанесена травма;
- наличие и состояние защитных ограждений и других средств безопасности (блокировок, средств сигнализации, защитных экранов, кожухов, заземлений/занулений, изоляции проводов и т.д.);
- наличие и состояние средств индивидуальной защиты, которыми пользовался пострадавший (сертифицированная спецодежда, спецобувь, другие средства индивидуальной защиты, соответствующие нормативным требованиям);
- наличие общеобменной и местной вентиляций и их состояние;
- состояние освещенности и температуры (наличие приборов освещения и обогрева помещений и их состояние).

Описание рабочего места, где произошел несчастный случай. В соответствии со 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. Это необходимо учитывать при указании типа (марки), инвентарного

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

хозяйственного номера агрегата, машины, станка, транспортного средства и другого оборудования, на котором произошел несчастный случай. Это означает, что требованиям охраны труда должно соответствовать не только оборудование, но и помещение (например, лестница, на которой уборщик, поскользнувшись, сломала ногу, или металлические ворота, при эксплуатации которых кладовщик сломал пальцы).

Описание инструмента, которым была нанесена травма. Работник в соответствии со ст. 214 ТК РФ обязан соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Реализация этой нормы предполагает, помимо утверждения инструкций по технике безопасности, еще и принятие локальных нормативных актов о правилах безопасности при эксплуатации инструмента, по основным видам применяемых инструментов, а также закрепление ответственности за исправное состояние этого инструмента. Описывая инструмент, которым была нанесена травма, необходимо обратить внимание на соответствие его состояния требованиям соответствующих правил безопасности.

Наличие и состояние защитных ограждений и других средств безопасности. Описывая защитные ограждения, необходимо учитывать требования нормативных актов к их состоянию. В частности, конструкция защитного ограждения должна исключать возможность самопроизвольного перемещения из положения, обеспечивающего защиту работающего; обеспечивать возможность выполнения работающим предусмотренных действий, включая наблюдение за работой ограждаемых частей производственного оборудования, если это необходимо; не создавать дополнительные опасные ситуации; не снижать производительность труда.

Температура. Характеризуя состояние вентиляции, освещенности и температуры на месте происшествия, необходимо иметь в виду, что при аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда в организации, а также при расследовании случаев профессиональных заболеваний и отравлений используются специальные критерии гигиенической оценки условий и характера труда на рабочих местах. В соответствии с Гигиеническими критериями оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса условия труда подразделяются на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные (табл. 12.5.3).

Таблица 12.5.3

Характеристика условий труда по классам (степеням)

Класс, степень	Условия труда	Характеристика
1	Оптимальные	Условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности. Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения
2	Допустимые	Характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным
3	Вредные (подразделяются на 4 степени вредности)	Характеризуются наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и/или его потомство

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

1 степень 3 класса (3.1)		Условия труда характеризуются такими отклонениями уровней вредных факторов от гигиенических нормативов, которые вызывают функциональные изменения, восстанавливающиеся, как правило, при более длительном (чем к началу следующей смены) прерывании контакта с вредными факторами, и увеличивают риск повреждения здоровья
2 степень 3 класса (3.2)		Уровни вредных факторов, вызывающие стойкие функциональные изменения, приводящие в большинстве случаев к увеличению производственно обусловленной заболеваемости (что проявляется повышением уровня заболеваемости с временной утратой трудоспособности и в первую очередь теми болезнями, которые отражают состояние наиболее уязвимых органов и систем для данных вредных факторов), появлению начальных признаков или легких (без потери профессиональной трудоспособности) форм профессиональных заболеваний, возникающих после продолжительной экспозиции (часто после 15 и более лет)
3 степень 3 класса (3.3)		Условия труда, характеризующиеся такими уровнями вредных факторов, воздействие которых приводит к развитию, как правило, профессиональных болезней легкой и средней степеней тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в периоде трудовой деятельности, росту хронической (производственно-обусловленной) патологии, включая повышенные уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности
4 степень 3 класса (3.4)		Условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности), отмечаются значительный рост числа хронических заболеваний и высокие уровни заболеваемости с временной утратой трудоспособности
4 класс	Опасные (экстремальные)	Характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм

Характеризуя состояния температуры на месте происшествия, необходимо иметь в виду следующее: условия труда, помимо температуры воздуха, характеризуются еще и влажностью воздуха, скоростью его движения, тепловым излучением. Условия труда характеризуются как вредные при температуре воздуха ниже 30 град. С для открытых территорий в холодный период года и в холодных (не отапливаемых) помещениях. При работе в производственных помещениях с охлаждающим микроклиматом условия труда характеризуются как вредные при температуре воздуха ниже 12 - 18 град. С, в зависимости от категорий работ и общих энергозатрат при выполнении операций.

Время непрерывного пребывания на холоде не должно превышать 2 часов при работах на открытой территории в холодный период года и не отапливаемых помещениях. При температуре воздуха минус 40 град. С и ниже необходима дополнительная защита органов дыхания работника.

Освещение. Помимо факта наличия или отсутствия в помещении приборов освещения, условия труда по фактору "освещение" характеризуются показателями, отраженными в табл. 12.5.4.

Таблица 12.5.4

Характеристика уровня освещенности

Параметр	Краткая характеристика

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

Отраженная блескость	Определяется при работе с объектами различения и рабочими поверхностями, обладающими направленно-рассеянным и смешанным отражением (металлы, пластмассы, стекло, глянцевая бумага и т.п.). При наличии слепящего действия бликов отражения, ухудшении видимости объектов различения условия труда могут быть отнесены к вредным
Прямая блескость	Блескость светящихся поверхностей (окна, светильники и др.) от источников освещения, находящихся в поле зрения
Наличие системы комбинированного освещения	В случаях преимущественной работы с документами, к общему освещению дополнительно устанавливаются светильники местного освещения, предназначенные для освещения зоны расположения документов
Яркость	Имеют значение яркость светлых рабочих поверхностей при местном освещении; яркость светящихся поверхностей, находящихся в поле зрения работника, в частности, при контроле качества изделий в проходящем свете
Неравномерность распределения яркости	Соотношение яркостей между рабочими поверхностями (стол, документ), а также между рабочей поверхностью и поверхностью стен, оборудования. В частности, для пользователя ПЭВМ соотношение яркости между рабочими поверхностями не должно превышать 3:1 - 5:1, а между рабочими поверхностями и поверхностями стен и оборудования - 10:1

Также имеет значение соблюдение общих санитарно-гигиенических требований по организации рабочего места. Например, в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 при организации рабочего места, оборудованного ЭВМ, следует выполнять следующие рекомендации:

- рабочие столы размещать таким образом, чтобы видеодисплейные терминалы были ориентированы боковой стороной к световым проемам, чтобы естественный свет падал преимущественно слева;
- освещение не должно создавать бликов на поверхности экрана;
- светильники местного освещения должны иметь непросвечивающий отражатель с защитным углом не менее 40 градусов;
- в качестве источников света при искусственном освещении следует применять преимущественно люминесцентные лампы типа ЛБ и компактные люминесцентные лампы (КЛЛ); при устройстве отраженного освещения в производственных и административно-общественных помещениях допускается применение металлогалогенных ламп; в светильниках местного освещения допускается применение ламп накаливания, в том числе галогенных;
- для освещения помещений с ПЭВМ следует применять светильники с зеркальными параболическими решетками, укомплектованными электронными пускорегулирующими аппаратами (ЭПРА); допускается использование многоламповых светильников с электромагнитными пуско-регулирующими аппаратами (ЭПРА), состоящими из равного числа опережающих и отстающих ветвей; применение светильников без рассеивателей и экранирующих решеток не допускается; при отсутствии светильников с ЭПРА лампы многоламповых светильников или рядом расположенные светильники общего освещения следует включать на разные фазы трехфазной сети;
- общее освещение при использовании люминесцентных светильников следует выполнять в виде сплошных или прерывистых линий светильников, расположенных сбоку от рабочих мест, параллельно линии зрения пользователя при рядном расположении видеодисплейных терминалов; при периметральном расположении компьютеров линии светильников должны располагаться локализовано над рабочим столом ближе к его переднему краю, обращенному к оператору;
- для обеспечения нормируемых значений освещенности в помещениях для использования ПЭВМ следует проводить чистку стекол оконных рам и светильников не реже двух раз в год.

Вентиляция. Описывая состояния вентиляции на месте происшествия, необходимо иметь в виду общие требования нормативных актов по охране труда к системам вентиляции:

- система вентиляции должна быть устроена таким образом, чтобы поток загрязненного воздуха не

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

проходил через зону дыхания людей, находящихся на рабочих местах. Вентиляторы (кроме оконных и местных отсосов) не допускается располагать непосредственно в производственных помещениях;

- работы, при выполнении которых происходит образование и выделение пыли, газа или пара, должны производиться в изолированных помещениях, оборудованных принудительной приточно-вытяжной вентиляцией;

- в местах образования пыли, паров и газов должны быть устроены местные отсосы. Выполнение этих работ без устройства вентиляции запрещается;

- для удаления вредных и неприятно пахнущих веществ, а также тепла и водяных паров от мест образования и выделения должны применяться системы местных отсосов, раздельные от системы общеобменной вытяжной вентиляции.

Наличие и состояние средств индивидуальной защиты. Характеризуя наличие и состояние средств индивидуальной защиты, которыми пользовался пострадавший, необходимо учесть, что в соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

Если позволяют технические возможности, целесообразно произвести также фотосъемку места происшествия, при этом в протоколе специально указывается, что в ходе осмотра проводилась фотосъемка (видеозапись и т.п.). При этом к протоколу необходимо приложить фотографии с отметкой в протоколе "к протоколу осмотра прилагаются фотографии места происшествия в количестве ___ штук".

В случае изъятия с места происшествия каких-либо предметов, необходимых для проведения расследования, в протоколе приводятся перечень и индивидуальные характеристики изъятых предметов.

При наличии заявлений о несогласии с выводами комиссии лиц, участвующих в осмотре места несчастного случая, в протоколе делается соответствующая отметка.

Протокол подписывают все лица, участвующие в осмотре, а также сам пострадавший или его представитель.

Дальнейшее оформление расследования несчастного случая. После проведения осмотра места происшествия комиссия опрашивает пострадавшего, очевидцев несчастного случая. Опрос каждого лица оформляется протоколом.

Для того чтобы установить степень тяжести повреждения здоровья работника, пострадавшего в результате несчастного случая на производстве, организация запрашивает в медицинской организации, куда впервые обратился за медицинской помощью пострадавший, медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести (учетная форма N 315/у, утверждена Приказом Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве"). В графе "Диагноз и код диагноза по МКБ-10" заключения приводятся полный диагноз с указанием характера и локализации повреждения здоровья и код диагноза по Международному классификатору болезней (МКБ-10), заключение о том, к какой категории относится имеющееся повреждение здоровья.

На выдаваемой учетной форме должны быть штамп и печать медицинской организации, подпись лечащего врача и заведующего отделением (или главного врача), дата выдачи. В случае госпитализации пострадавшего медицинское заключение выдается заведующим отделением медицинской организации, где проводится лечение. Врачи скорой и неотложной медицинской помощи учетную форму N 315/у не заполняют.

По результатам проведенного расследования комиссией составляется акт о несчастном случае на производстве - документ, подтверждающий факт несчастного случая, в котором указываются общие сведения о несчастном случае:

- степень тяжести несчастного случая;

- дата и время происшествия;

- наименование, место нахождения, юридический адрес организации, ее отраслевая принадлежность;

- период проведения расследования;

- перечень проводивших расследование несчастного случая лиц с указанием фамилии, инициалов, должности, места работы, а также принимавших участие в расследовании несчастного случая лиц;

- сведения о пострадавшем (фамилия, имя, отчество, пол, дата рождения, профессиональный статус, должность, стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай, семейное положение).

В разделе 6 акта указываются сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда, с указанием даты проведения вводного инструктажа, инструктажа на рабочем месте (первичного, повторного, внепланового, целевого), по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай, сроки прохождения сотрудником стажировки, обучения по охране труда по профессии

или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай, а также сведения о проверке знаний по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай (с указанием даты и номера протокола заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников).

В разделе 7 акта о расследовании несчастного случая приводится краткая характеристика места, где произошел несчастный случай, с указанием опасных и вредных производственных факторов (табл. 12.5.5) со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая.

В акте также указываются наименование, тип, марка, год выпуска, организация - изготовитель оборудования, использование которого привело к несчастному случаю.

Таблица 12.5.5

Характеристика опасных и вредных производственных факторов

Показатель	Факторы
Физические факторы	Производственная вибрация; производственный шум; пониженная температура воздуха; повышенная температура воздуха; тепловое излучение Подъем и перемещение груза вручную (масса груза в кг) в течение смены: подъем и перемещение тяжести (разовое): мужчины - более 30 кг; женщины - более 10 кг
Физические перегрузки	Работы, связанные: с локальными мышечными напряжениями преимущественно мышц и пальцев рук (количество стереотипных движений за смену более 40000) с региональными мышечными напряжениями преимущественно мышц рук, плечевого пояса и ног (количество движений за смену более 20000); Работы, связанные с наклонами корпуса (более 30 градусов от вертикали) более 100 раз за смену; Пребывание в вынужденной рабочей позе (на коленях, на корточках и т.п.) свыше 25% времени смены
Зрительно напряженные работы	Прецизионные работы с объектом различения до 0,3 мм; работы, связанные с объектом различения от 0,3 до 1 мм; работы с персональными электронно-вычислительными машинами лиц, профессионально связанных с эксплуатацией ПЭВМ; перенапряжение голосового аппарата, обусловленное профессиональной деятельностью

В разделе 8 акта приводятся описание обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, последовательное изложение событий и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, характер и степень тяжести полученных пострадавшим повреждений с указанием поврежденных мест, объективные данные об алкогольном или ином опьянении пострадавшего и другие сведения, установленные в ходе расследования. По сведениям Росстата, наиболее часто встречаются следующие виды происшествий, приведших к несчастным случаям на производстве: воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов; падения, обрушения, обвалы предметов, материалов, земли; падение пострадавшего с высоты; дорожно-транспортное происшествие; повреждение в результате контакта с животными, насекомыми и пресмыкающимися; воздействие экстремальных температур; воздействие вредных веществ; поражение электрическим током; физические перегрузки; убийство.

В разделе 9 акта указываются основная и сопутствующие причины несчастного случая со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов.

В разделе 10 акта указываются фамилия, инициалы, должность (профессия) допустившего нарушение требований охраны труда лица. Также указываются требования законодательных, иных нормативных правовых и локальных нормативных актов, предусматривающих ответственность указанных лиц за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая. При установлении факта грубой неосторожности пострадавшего указывается степень его вины в процентах.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

В разделе 11 акта приводится перечень мероприятий по устранению причин несчастного случая, с указанием сроков их проведения.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу). При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Работодатель обязан направить в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях - в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, по окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Контрольные вопросы

1. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Законодательство об охране труда.
2. Система стандартов безопасности труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
3. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.
4. Компенсации и льготы работникам за тяжелые условия работы и работы с вредными условиями.
5. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Глава 13. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

13.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников

Защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики, это конституционная обязанность государства. Во многих случаях термин "защита" является синонимом термина "охрана", поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 - об охране этих прав и свобод.

Если обратиться к этимологическому определению слова "защита", то увидим, что речь идет об охране и защите обиженного. В Словаре русского языка приводится следующая формулировка: "Защитить. Охраняя, оградить от посягательств. Защитить обиженного..." <1>. В литературе различаются понятия защиты и охраны субъективного права и охраняемого законом интереса. Охраняются права и интересы постоянно, а защищаются только тогда, когда нарушаются. "Защита есть момент охраны, одна из ее форм. Данные понятия не совпадают" <2>. "Охрана - это установление общего правового режима, а защита - те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены" <3>.

<1> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1989. С. 228.
<2> Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 131.
<3> Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. М., 1996. С. 217.

Основным Законом страны определен эффективный механизм защиты прав человека, основные положения которого соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Они состоят в следующем:

- предоставление всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих прав;
- запрещение издания в Российской Федерации законов, отменяющих и умаляющих права человека и гражданина;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

- закрепление обязанностей законодательной и исполнительной власти, органов местного самоуправления обеспечивать и защищать права человека и гражданина;

- провозглашение гарантом прав и свобод человека и гражданина Президента РФ и закрепление его права приостанавливать деятельность актов органов исполнительной власти субъектов РФ в случае нарушения прав и свобод человека и гражданина;

- предоставление каждому права на личную защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;

- гарантирование каждому человеку права на государственную и судебную защиту его прав, включая право обжаловать в суд действия (бездействие) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий, общественных организаций и должностных лиц;

- признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

Изложенное свидетельствует о том, что Конституция РФ реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека.

Особое место среди социально-экономических прав занимают права в сфере труда. В современных условиях рост малых предприятий, увеличение числа работодателей - индивидуальных предпринимателей обостряют проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос акцентов с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем раньше, реализацию принципа свободы труда, при этом реально снизил уровень гарантий трудовых прав наемных работников. В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства <1>. Безусловно, защита прав работников неотъемлемо связана с социальной направленностью трудового права. Однако отсутствует легальное определение понятия "защита трудовых прав работников".

<1> См.: Толкунова В.Н. Трудовое право. М., 2002. С. 251.

В учебной литературе высказано мнение, что защиту трудовых прав работников можно определить как правореализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников <1>.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник для вузов / Общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. С. 568.

Система защиты прав человека включает судебную и несудебную защиту, а также деятельность правозащитных организаций. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы). В настоящее время качественные изменения произошли в сознании общества, увидевшего реальную возможность защиты своих прав с помощью международного права. В настоящее время многие нормы международных стандартов труда включены в статьи ТК РФ, а в судебных решениях по трудовым спорам делается ссылка на нормы ТК РФ и нормы международных актов в качестве дополнительного обоснования, отражающего общепризнанность российского подхода к конкретной проблеме.

В юридической литературе по-разному раскрывается понятие "меры защиты". С.С. Алексеев считает, что защита права - это государственно-принудительная деятельность, направленная на восстановление нарушенного права, обеспечение исполнения юридической обязанности <1>. А.С. Мордовец включает в понятие "меры защиты" и восстановление нарушенного права, и меры процессуального принуждения <2>. С точки зрения В.М. Ведяхина, Т.Б. Шубиной, к мерам, способам защиты прав относят лишь те, которые применяются по инициативе лица, права которого нарушены, и прежде всего функция этих прав - восстановительная. Государственно-принудительный механизм защиты права используется только в том случае, если сторона, нарушившая чьи-либо права, добровольно их не восстанавливает, либо препятствует этому, либо не исполняет добровольно своей обязанности <3>.

<1> См.: Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. М., 1981. Т. 1. С. 280.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

<2> См.: Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. Саратов, 1996. С. 223.

<3> См.: Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория // Правоведение. 1998. N 1. С. 71.

В качестве мер защиты трудовых прав работников можно назвать следующие:

- восстановление работника на работе;
- возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным лишением возможности трудиться;
- возложение обязанности на работодателя предоставить работнику условия труда, установленные законодательством, коллективным договором, трудовым договором;
- компенсация морального вреда;
- отмена дисциплинарного взыскания и другие.

Можно согласиться с мнением авторов, что любое решение, направленное на восстановление нарушенного или оспариваемого права работника, можно рассматривать в качестве меры защиты трудовых прав, например, пресечение распространения информации, относящейся к категории "персональные данные работника" <1>.

<1> Трудовое право России: Учебник для вузов / Общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. С. 572.

Перечень способов защиты трудовых прав работников назван в ст. 352 ТК РФ. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются: государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав, судебная защита.

В соответствии с Конституцией РФ "каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом" (ч. 2 ст. 45). ТК РФ вопросам самозащиты работниками трудовых прав посвятил отдельную главу. В статье 379 ТК РФ названы формы самозащиты: отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

В статье 142 ТК РФ содержится регламентация такой формы самозащиты трудовых прав, как приостановление работы при невыполнении работодателем обязательств по оплате труда (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней). Работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы. Следовало бы отнести к самозащите и такую форму, как обращение работников в юрисдикционные органы за разрешением индивидуальных или коллективных трудовых споров.

13.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Правовое государство устанавливает виды и меры юридической ответственности за нарушение законодательства. На усиление ответственности за нарушение законодательства, регулирующего трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения, должен быть направлен государственный надзор и контроль, а также общественный (профсоюзный) контроль. Надзор и контроль за соблюдением действующего законодательства о труде является составной частью механизма защиты трудовых прав.

Принятие обязательных для применения на всей территории РФ федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ).

В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 21 июля 2014 г.) прокуратура РФ - единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Ведомственный контроль за

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления.

Федеральная инспекция труда - это единая централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства на территории России. Деятельность органов федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов проводится на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основные полномочия органов федеральной инспекции труда закреплены ст. 356 ТК РФ. Эти полномочия базируются на положениях Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947), ратифицированной Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. Полномочия органов федеральной инспекции труда устанавливаются, в частности, нормами КоАП РФ, Федеральным законом от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (в ред. от 23 июня 2014 г.), Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875.

В ст. 2 названного Федерального закона N 294-ФЗ закреплено определение понятия **"государственный контроль (надзор)"** - это деятельность уполномоченных органов государственной власти (федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ), направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями требований, установленных настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, посредством организации и проведения проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, принятия предусмотренных законодательством Российской Федерации мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность указанных уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями.

Постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 утверждено Положение, устанавливающее порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Согласно Положению федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечении виновных лиц к ответственности. **Проверка** - совокупность проводимых органом государственного контроля (надзора) в отношении юридического лица, индивидуального предпринимателя мероприятий по контролю для оценки соответствия осуществляемых ими деятельности или действий (бездействия), производимых и реализуемых ими товаров (выполняемых работ, предоставляемых услуг) обязательным требованиям. Плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года, на основании ежегодных планов. Генеральная прокуратура РФ размещает ежегодный сводный план проведения плановых проверок на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ в Интернет в срок до 31 декабря текущего календарного года. Плановые проверки проводятся в форме документарной и (или) выездной проверки. Срок проведения каждой проверки не может превышать 20 рабочих дней;
- анализирует причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляет соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, готовит предложения по их совершенствованию;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;

- запрашивает 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 получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по восстановлению нарушенных прав. Статьей 360 ТК РФ предусмотрено, что основанием для проведения внеплановой проверки служит обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав. При этом рассмотрение заявлений, жалоб, обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, а также принятие мер реагирования, направленных на устранение выявленных нарушений и восстановление нарушенных прав, являются не только правом, но и обязанностью инспекторов труда;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ и иные полномочия.

Согласно ст. 357 ТК РФ государственные инспектора труда при осуществлении надзора имеют следующие права:

- беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

- запрашивать у работодателей, 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 с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;

- расследовать несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных лиц 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 организации или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не отвечающих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях.

В соответствии со ст. 23.12 КоАП РФ государственная инспекция труда рассматривает дела об административных правонарушениях, предусмотренных следующими статьями Кодекса:

- 5.27 "Нарушение законодательства о труде и об охране труда";

- 5.28 "Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения";

- 5.29 "Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения";

- 5.30 "Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения";

- 5.31 "Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению";

- 5.32 "Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах";

- 5.33 "Невыполнение соглашения";

- 5.34 "Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением

забастовки";

- 5.44 "Сокрытие страхового случая".

Из перечисленных статей КоАП РФ наиболее часто применяется на практике ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривающая административную ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда. Так, ч. 1 названной статьи предусматривает наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. В части 2 ст. 5.27 КоАП РФ закреплено, что нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

13.3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

Конституция РФ закрепляет положение о том, что каждый имеет право создавать профессиональные союзы. К сожалению, на предприятиях малого бизнеса, у индивидуальных предпринимателей обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, то есть отсутствуют органы, которые должны защищать интересы работников. Это происходит по разным причинам: негативное отношение некоторых работодателей к деятельности профсоюзов, так как они ограничивают их всевластие; преследование работников, обратившихся в профсоюз для защиты нарушенного права; слабое знание работниками трудового законодательства, а в связи с этим и нежелание защиты нарушенных прав при помощи профсоюза. Для сохранения своего рабочего места работник иногда вынужден пожертвовать своими законными правами.

Глава 58 ТК РФ посвящена защите трудовых прав работников профсоюзами. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 2 июля 2013 г.) определяет, что профсоюз создается для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов его членов. Основной функцией профсоюзов является функция защиты, которая реализуется в четырех организационно-правовых формах: участия профсоюзов в отношениях социального партнерства; участия в применении установленных условий труда в организации; участия в разрешении трудовых споров; осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде.

Участие профсоюзов в отношениях социального партнерства, установлении условий труда через институт коллективного договора и другие соглашения о труде должно стать основной формой реализации защитной функции профсоюзов.

Статья 370 ТК РФ раскрывает право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Профсоюзные инспектора труда 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, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения. Профсоюзные инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов имеют следующие права:

- проводить независимую экспертизу условий труда;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям обязательные для рассмотрения предписания об устранении выявленных нарушений;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Статьи 371 и 372 ТК РФ предусматривают порядок учета мнения профсоюзного органа при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Кодексом предусмотрены следующие случаи принятия работодателем решений с учетом мнения представительного органа работников:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест (ст. 74);
- увольнение работников - членов профсоюза (ст. 82);
- привлечение работников к сверхурочным работам (ст. 99);
- составление графиков сменности при сменной работе (ст. 103);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113);
- утверждение графика отпусков (ст. 123);
- установление системы стимулирующих выплат (ст. 144);
- установление повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- утверждение графика работы на вахте при работе вахтовым методом (ст. 301).

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального акта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме. Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения. Работодатель может принять локальный нормативный акт и при недостижении согласия, тогда выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, а принятый акт может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Государственная инспекция труда обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) профсоюзного органа провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об отмене этого локального нормативного акта.

ТК РФ значительно ограничил работодателя и в принятии незаконного решения об увольнении работника, а профсоюзу предоставил право в более короткий срок защитить и восстановить через государственную инспекцию труда незаконно уволенного работника. В соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен ст. 373 ТК РФ. Работодатель направляет в профсоюзный орган проект приказа, а также копии документов, служащих основанием для принятия указанного решения. В течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение (например, указано только "не согласен") работодателем не учитывается. Если профсоюзный орган выразил несогласие, то он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Данный орган в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

На наш взгляд, термин "функция защиты" недостаточно полно отражает ту многогранную деятельность, которую призваны осуществлять профессиональные союзы. Вряд ли можно считать только "защитной функцией", например, участие профкома в разработке положения о премировании работников или правил внутреннего трудового распорядка. Поскольку деятельность профсоюзов выходит за рамки "защиты", представляется возможным говорить о функции "обеспечения прав и интересов работников".

Контрольные вопросы

1. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Органы надзора и контроля, их задачи и полномочия. Федеральная инспекция труда.
4. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

5. Самозащита работниками трудовых прав, формы самозащиты.

Глава 14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

14.1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности

Материальная ответственность - это самостоятельный вид юридической ответственности. **Материальная ответственность** есть обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Так как материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, то обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. ст. 137, 138 ТК РФ).

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от имущественной ответственности по гражданскому праву. Учитывать это нужно прежде всего в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Между данными категориями существуют следующие различия:

1. Субъектами материальной ответственности по трудовому праву могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В связи с трудовыми отношениями на работников правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данного работодателя. В тех случаях, когда ущерб причиняется другими лицами (подрядчиком или исполнителем по договорам подряда, поручения), возмещение должно производиться по нормам гражданского права, так как они не состоят с организацией в трудовых отношениях.

2. По нормам трудового права взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, как правило, в пределах среднего месячного заработка, а неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат. По нормам гражданского права вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ).

3. В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени его вины (ст. 245 ТК РФ). Речь идет только о долевой материальной ответственности. В гражданском праве применяется солидарная материальная ответственность (ст. 1080 ГК РФ).

4. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска (ст. 239 ТК РФ). В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению (ст. 401 ГК РФ).

5. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда (ст. 392 ТК РФ). Для защиты прав в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности (ст. 196 ГК РФ).

6. По нормам трудового права установлен особый порядок при взыскании ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Взыскание в этом случае может производиться по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ). В гражданско-правовых отношениях, если отсутствует добровольное возмещение причиненного ущерба, взыскание производится в судебном порядке.

Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем.

Материальная ответственность работника перед работодателем может быть ограниченной и полной. Различают также индивидуальную материальную ответственность работника и коллективную (бригадную).

В ст. 232 ТК РФ впервые получило отражение правило о том, что 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

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

14.2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Одной из основных обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ) является бережное отношение к имуществу работодателя и других работников. В трудовых отношениях защита имущественных интересов работодателя осуществляется посредством привлечения работника к материальной ответственности в случае причинения им материального ущерба работодателю. **Материальная ответственность** по трудовому праву может наступить лишь в случае, если будет установлена совокупность следующих условий:

- наличие прямого действительного ущерба;
- противоправность поведения работника;
- вина в причинении ущерба;
- причинная связь между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом.

Порча, поломка, уничтожение, выпуск недоброкачественной продукции, неоправданные расходы, допущенные по вине работников, - это причиненный имущественный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ч. 2 ст. 238 ТК РФ). К излишним денежным выплатам, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб, подлежащий возмещению виновными должностными лицами, относятся суммы, выплаченные работникам в нарушение действующего законодательства. Такие выплаты могут возникнуть в случаях: выплаты заработной платы в связи с незаконным отстранением, увольнением, переводом; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения суда или государственного правового инспектора о восстановлении работника на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки (ст. 234 ТК РФ).

Прямой действительный ущерб может быть причинен недобором денежных сумм (неполным получением причитающихся организации денежных сумм), утратой или частичным, полным обесцениванием документов (пропуск срока исковой давности и невозможности из-за этого взыскать по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежные суммы с организации-должника).

Статья 239 ТК РФ называет обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника: непреодолимая сила, нормальный хозяйственный риск, крайняя необходимость, необходимая оборона. Кодекс не раскрывает содержание понятия нормального хозяйственного риска. Но должны соблюдаться условия: поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями; работником были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба. Оправданный нормальный хозяйственный риск должен исключить легкомысленное решение "на авось". Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" указал, что к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Одним из условий наступления ответственности является противоправное поведение (действие или бездействие). Под таковым понимается поведение, противоречащее предписаниям правовых актов (норм), а также законным приказам и распоряжениям работодателя. Чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. В качестве обстоятельства, освобождающего работника от материальной ответственности вследствие отсутствия противоправного поведения, может выступать исполнение приказа администрации о совершении действий, приведших к материальному ущербу. В то же время следует иметь в виду, что, если приказ неправомерен и эта неправомерность очевидна, выполнивший такой приказ работник не освобождается от материальной ответственности. Такими случаями могут быть, например, отпуск материально ответственными лицами со склада ценностей по письменному или устному указанию представителя работодателя без оформления расходного документа; исполнение кассиром указания главного бухгалтера о выдаче денег из кассы без документального оформления.

Под категорией вины в трудовом праве понимается психическое отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям (результатам). Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности). При привлечении к материальной ответственности деление умысла на прямой или косвенный практического значения не

имеет. В то же время различие между умыслом и неосторожностью играет определенную роль, так как от формы вины в ряде случаев зависит вид материальной ответственности (ограниченная или полная).

Доказывать вину работника должен работодатель, которому причинен ущерб и который ставит вопрос о его возмещении. Из этого правила сделано исключение в отношении материально ответственных лиц, к которым применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи или порчи ценностей, вверенных таким работникам под отчет, они должны доказать, что утрата или порча произошли не по их вине. При отсутствии таких доказательств они несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Материальная ответственность работника перед работодателем за причиненный ущерб бывает следующих видов: ограниченная; полная; коллективная; индивидуальная.

Ограниченная материальная ответственность. Предусматривает возмещение работником ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок (ст. 241 ТК РФ). Кодекс не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника, но, как показывает практика, наиболее типичными случаями являются следующие:

- порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, изделий (продукции), а также инструментов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику;
- недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

Полная материальная ответственность. В этом случае работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения, но не более размера прямого ущерба. В соответствии со ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность для работников в возрасте до восемнадцати лет может быть лишь в случаях: умышленного причинения ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Статья 243 ТК РФ устанавливает следующие случаи полной материальной ответственности:

- если в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (на кассиров, работников связи, работающих с переводами, бандеролями);
- недостача ценностей, вверенных работнику на основании письменного договора или полученных им по разовому документу (например, бригадир по доверенности членов бригады получил для них заработную плату и потерял ее);
- умышленное причинение ущерба (в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба);
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (например, хищения). Если же виновный работник будет освобожден от наказания вследствие акта амнистии или помилования, то это не является основанием для освобождения его от материальной ответственности;
- причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую, иную), в случаях, предусмотренных законами;
- причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (например, в рабочее время работник сломал станок, когда изготавливал деталь для своего гаража; водитель использовал после работы служебную машину в личных целях, и в результате аварии она была повреждена).

Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (ст. 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании ст. 277 ТК РФ, либо п. 2 ст. 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (в ред. от 28 декабря 2013 г.), либо ч. 7 ст. 11 Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от 11 июля 2011 г.)).

В силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае

причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

Перечень случаев полной материальной ответственности установлен федеральным законодательством. В других случаях полная материальная ответственность не может быть возложена на работника, если даже подобное условие включено в его трудовой договор. На основании ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, и подобные условия трудового договора не могут применяться. Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора, но при этом договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Материальная ответственность для работников наступает за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи, перевозки или применения в процессе производства. Под необеспечением сохранности понимается как недостача, так и порча ценностей. На основании Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" <1> за иные случаи причинения ущерба работодателю материально ответственные лица отвечают на общих основаниях. Например, материально ответственные лица привлекаются к ограниченной материальной ответственности в случае причинения ущерба неправильным составлением документа о приемке продукции, в результате чего не могла быть предъявлена претензия поставщику.

<1> Документ опубликован не был.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба вводится, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ). Письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения и типовой договор утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Рос. газ. 2003. N 25). Суммы возмещений ущерба распределяются между членами коллектива (бригады) в долевом порядке в зависимости от отработанного времени (например, один работник был в отпуске или болел), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

Полная индивидуальная материальная ответственность. В настоящее время действует типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденная указанным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. N 85.

14.3. Порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю

Статья 247 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. Проверка для определения размера ущерба проводится работодателем самостоятельно или специально созданной комиссией с участием специалистов. В обязательном порядке работодатель должен потребовать от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. Если работник не согласен с выводами, сделанными в результате проверки, он вправе обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба в данной местности, но не может быть ниже балансовой стоимости имущества, основанной на данных бухгалтерского учета. ТК РФ предусматривает возможность для работодателя отказаться от взыскания с работника материального ущерба полностью или частично (ст. 240 ТК).

Возмещение ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Соглашением сторон может быть обусловлена рассрочка платежа. При этом работник обязан представить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Передача для возмещения ущерба равноценного имущества или исправление поврежденного имущества допускается только с согласия работодателя.

В судебном порядке взыскание осуществляется в следующих случаях:

- если невозможно взыскать ущерб по распоряжению (в случае пропуска срока для его издания или в случае увольнения работника);
- если работник не согласен добровольно возместить ущерб;
- если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок;
- если работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб;
- если работник не возместил затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя (например, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении);
- если работодатель возместил ущерб, причиненный работником, третьим лицам и предъявил иск в порядке регресса виновному работнику.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения данного вреда.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" указал, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия, которыми причинен ущерб работодателю.

При несоблюдении работодателем установленного законодательством порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. 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. Статья 250 ТК РФ запрещает снижение размера ущерба, причиненного в результате преступления, совершенного с корыстной целью.

14.4. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель как сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, обязан возместить его в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность работодателя перед работником регулируется главой 38 ТК РФ. Наступление материальной ответственности работодателя возможно в следующих случаях:

- возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения

его возможности трудиться: незаконное отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ), незаконный перевод (ст. ст. 72, 73), незаконное увольнение (ст. ст. 77 - 84), отказ работодателя от исполнения или несвоевременное и исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (ст. ст. 389, 396, 357), задержка выдачи трудовой книжки (ст. 84.1), внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 66), несоблюдение установленных законом сроков предупреждения работника о предстоящем увольнении (п. 7. ст. 77, подп. 1, 2 ст. 81, ст. 180) и другое;

- возмещение ущерба, причиненного имуществу работника;
- возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. ст. 136, 140 - 142 ТК РФ);
- при причинении работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

Статья 234 ТК РФ обязывает работодателя возместить работнику неполученный им заработок в тех случаях, когда работник был лишен возможности исполнять свои трудовые обязанности.

Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается на основании ст. 235 ТК РФ. К основаниям привлечения работодателя к материальной ответственности по названной статье относятся: повреждение одежды при исполнении трудовых обязанностей; утрата вещей из гардероба или в местах, отведенных для хранения; утрата или повреждение другого личного имущества, которое с согласия или ведома работодателя используется в процессе трудовой деятельности. Ущерб возмещается в полном объеме. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ущерба и принять решение в десятидневный срок. При несогласии работника с решением работодателя он имеет право обратиться в суд.

Работодатель обязан возместить в денежной форме моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями (например, в случае незаконного перевода, незаконного увольнения, в случае дискриминации в области труда). Размер морального вреда должен определяться сторонами трудового договора. В случае если работодатель отказывается возместить моральный вред добровольно, работник вправе обратиться в суд.

В ТК РФ в ст. 236 установлены правила материальной ответственности работодателя перед работником - за задержку выплаты заработной платы. В этих случаях работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику денежные суммы (заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Указанием Банка России от 13 сентября 2012 г. N 2873-У с 14 сентября 2012 г. ставка рефинансирования Банка России устанавливается в размере 8,25% годовых. Коллективным или трудовым договором размер компенсации может быть увеличен.

Рассматривая иск о задержке выплаты заработной платы, суд потребует предъявить коллективный договор или трудовой договор. И если там значится размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику, то сумма денежной компенсации будет рассчитываться с учетом именно этого размера (при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ).

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов, поскольку такая индексация является не самостоятельной мерой ответственности работодателя, а техническим механизмом восстановления покупательной способности денег, своевременно не полученных работником.

Работнику может быть причинен вред увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья при исполнении им трудовых обязанностей. Такие отношения регулируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 28 декабря 2013 г.). Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве предусматривает возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитации. Возможны следующие виды возмещения вреда работнику: возмещение потерянного заработка в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности; возмещение

дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем; единовременное пособие; возмещение морального вреда.

В настоящее время указанные виды возмещения вреда работнику (кроме морального вреда) производятся не работодателями из собственных средств, а Фондом социального страхования РФ (страховщиком), в который работодатели (страхователи) вносят страховые взносы за работников. Эти отношения выходят за рамки трудового права, поэтому вопросы возмещения вреда регулируются другой отраслью права - правом социального обеспечения.

Контрольные вопросы

1. Основания для привлечения к материальной ответственности.
2. Виды материальной ответственности работников и работодателей.
3. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.
4. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению.
5. Порядок возмещения ущерба.

Глава 15. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

15.1. Понятие, виды и причины трудовых споров

Конституцией РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (ст. 37). **Индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК). К субъектам трудового спора относятся работники, трудовой коллектив, работодатель. ТК РФ причисляет к ним и лиц, изъявивших желание заключить трудовой договор.

Трудовые споры обусловлены несколькими обстоятельствами: несоблюдением закона и нарушением прав работника со стороны работодателя; противоречиями или недостатками в законодательстве. На возникновение трудовых споров влияют юридические, экономические, управленческие факторы. Что касается условий возникновения трудовых споров, то в этом плане показательна классификация, представленная И.О. Снигиревой <1>. Она считает, что условия могут носить экономический, социальный и юридический характер. Под экономическими условиями понимаются такие, как, например, финансовые трудности организаций, которые препятствуют полной и своевременной выплате заработной платы, предоставлению гарантий и льгот, отсутствие или недостаточность средств на охрану труда. Эти негативные моменты порождают серьезные социальные последствия, которые в сочетании с экономическими последствиями вызывают трудовые споры. Чтобы дать представление об условиях социального характера, автор приводит в качестве примера растущий разрыв в уровне дохода низко- и высокооплачиваемых работников, который при наличии субъективных причин также может привести к возникновению трудовых споров. И.О. Снигирева большое значение придает условиям юридического характера, таким, как сложность, противоречивость, недостаточная доступность законодательства для администрации и особенно для работника, которые ведут к слабому знанию работником своих трудовых прав и обязанностей работодателя, способов защиты прав, нежеланию многих руководителей соблюдать трудовое законодательство, слабой подготовленности профсоюзных лидеров к защите работников и другим негативным последствиям, вызывающим трудовые споры.

<1> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Полностью устранить причины трудовых споров невозможно. Но все же в первую очередь необходимо повысить уровень правовой грамотности работодателей, руководителей. Среди форм разрешения противоречий выделяют следующие: выступления на собраниях коллектива; обращение в прессу; обращение к вышестоящему руководству; предъявление требований через профсоюзный комитет; обращение в комиссию по трудовым спорам; организацию пикетов; забастовки.

Трудовые споры различаются по своему субъектному составу, характеру разногласий и порядку рассмотрения, соответственно этим основаниям они могут быть классифицированы.

По субъектному составу все споры в области трудовых правоотношений делятся на индивидуальные и коллективные. Субъектом индивидуального спора, противостоящим работодателю,

является определенный работник, заявляющий требование о восстановлении или признании своих прав. Кроме того, субъектом индивидуального спора может быть гражданин, изъявивший желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Субъектом коллективных трудовых споров, противостоящим работодателю или его представителю, является трудовой коллектив или представители работников, заявляющие требования по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

По характеру разногласий трудовые споры подразделяются на исковые и неисковые. К спорам искового характера относятся разногласия, возникающие в связи с применением нормативных актов, договоров, соглашений о труде. В ходе их разрешения работник добивается восстановления или признания за ним конкретного права, то есть предъявляет иск. Споры искового характера, как правило, индивидуальны. Индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, судами, вышестоящими органами, поэтому с точки зрения подведомственности выделяют три вида разбирательств. К спорам неискового характера относят разногласия, возникающие в связи с изменением действующих или установлением новых условий труда. Коллективные трудовые споры всегда имеют неисковой характер и поэтому разрешаются в особой процессуальной форме.

По порядку рассмотрения трудовые споры делятся на споры, рассматриваемые следующим способом: общим порядком (последовательное рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам, затем в суде); судебным порядком (непосредственно в суде, минуя комиссию по трудовым спорам); особым порядком (в рамках специальных процессуальных форм). Коллективные трудовые споры разрешаются примирительными комиссиями, с участием посредника, трудовыми арбитражами.

С 1 января 2011 г. предусмотрена возможность обращения желающих урегулировать спор, вытекающий из трудовых правоотношений, к процедуре медиации. Этот способ урегулирования споров относится к способам досудебного урегулирования и заключается в привлечении сторонами спора независимого лица - медиатора. Порядок урегулирования спора посредством процедуры медиации установлен Федеральным законом от 27 июля 2010 г. N 193 "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (в ред. от 23 июля 2013 г.) <1>. Названная процедура не применяется к коллективным трудовым спорам.

<1> СЗ РФ. 2010. N 31. Ст. 4162.

15.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Статья 382 ТК РФ называет органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссии по трудовым спорам (КТС) и суд.

КТС представляет собой орган, формируемый на паритетных началах. В соответствии со ст. 384 ТК РФ комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

КТС рассматривают индивидуальные трудовые споры, возникающие в организации, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен иной порядок их рассмотрения. На практике непосредственно в организации разрешаются споры о переводе на другую работу, об условиях труда и отдыха, по вопросам дисциплинарной и материальной ответственности и подобные.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Процедурные требования к деятельности комиссии изложены в законодательстве весьма лаконично. В связи с этим в литературе высказано мнение о необходимости дополнения на локальном уровне положений ст. ст. 387, 388 ТК РФ <1>. Статья 387 ТК РФ предусматривает порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Комиссия обязана рассмотреть спор в течение десяти календарных дней со дня подачи заявления. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Рассмотрение спора происходит в присутствии заявителя и представителей работодателя. По заявлению работника спор может быть рассмотрен в его отсутствие. Для объективного и всестороннего рассмотрения дела на заседание комиссии могут быть вызваны свидетели, приглашены специалисты,

затребованы необходимые документы и расчеты. Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Решение комиссии должно быть оформлено в письменном виде. Как правило, решение имеет мотивировочную и резолютивную часть (ч. 2 ст. 388 ТК РФ).

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. С. 537.

Заверенные копии решения комиссии вручаются работнику и работодателю в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС может быть обжаловано работником в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения.

Решение КТС подлежит немедленному исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок комиссия по трудовым спорам выдает работнику удостоверение. Удостоверение является исполнительным документом, на основании которого судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке, руководствуясь нормами Федерального закона от 2 октября 2007 г. N 229 "Об исполнительном производстве" (в ред. от 5 мая 2014 г.).

15.3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

Дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

В рамках общего порядка разрешения трудовых споров в районном суде рассматриваются следующие трудовые споры в случаях обращения с заявлением:

- работника, заявление которого не было рассмотрено в 10-дневный срок в комиссии по трудовым спорам;
- работника, работодателя или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, когда они не согласны с решением КТС;
- прокурора, если решение КТС не соответствует законодательству.

Непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- работников организаций, где КТС не созданы;
- работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы;
- работодателя о возмещении работником материального ущерба, причиненного имуществу работодателя.

Кроме того, непосредственно в судах рассматриваются также следующие споры:

- об отказе в приеме на работу лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя;
- об отказе в приеме на работу других лиц, с которыми работодатель в соответствии с законодательством был обязан заключить трудовой договор (например, с лицом, направляемым в счет квоты);
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что ТК РФ содержит прямые несоответствия отдельным нормам. Так, согласно ст. 391 ТК РФ непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора. Тогда как ст. 373 ТК РФ практически вводит рассмотрение индивидуального трудового спора в административном порядке, когда предусматривает возможность обращения в государственную инспекцию труда по делам об увольнении.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснил, что лицо, считающее, что его права нарушены, может по собственному усмотрению выбрать способ разрешения индивидуального трудового спора. Он вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые непосредственно рассматриваются судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии либо сразу обратиться в суд.

Рассмотрение трудовых споров в суде подчиняется общим требованиям гражданского судопроизводства. Процедура рассмотрения трудовых споров в суде регулируется трудовым и гражданским процессуальным законодательством.

На основании ч. 1 ст. 392 ТК РФ и ст. 24 ГПК РФ заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении, или со дня

выдачи трудовой книжки, или со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

В случае пропуска по уважительным причинам установленных сроков (например, наличие обстоятельств, препятствовавших данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, таких, как болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи) они могут быть восстановлены судом.

Днем увольнения считается последний день работы. Однако срок для обжалования увольнения начинается в соответствии с ч. 2 ст. 14 ТК РФ на следующий после вручения работнику приказа об увольнении день.

Согласно ст. 28 ГПК РФ иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. В суд по месту жительства истца могут предъявляться иски о восстановлении трудовых прав, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста (п. 6 ст. 29 ГПК РФ). Например, истец вправе обратиться в суд по месту своего жительства с иском о возмещении сумм заработной платы, не полученной им в связи с незаконным заключением под стражу.

Подсудность по выбору истца предусмотрена и в случаях, когда иск к организации вытекает из деятельности ее филиала или представительства. Такой иск может быть предъявлен как по месту нахождения организации, так и по месту нахождения ее филиала или представительства (п. 2 ст. 29 ГПК РФ).

При рассмотрении спора в суде сторонами являются работник и работодатель. Представители прокуратуры и профессионального союза выступают как участники процесса. И если даже заявление подано профсоюзом, он не становится стороной спора. Работодатель в основном выступает в качестве ответчика, и лишь в случае предъявления иска к работнику о возмещении причиненного им материального ущерба работодателю он выступает в качестве истца.

По ходатайству сторон по инициативе суда могут быть вызваны свидетели, приглашены специалисты, эксперты, затребованы необходимые для правильного разрешения дела документы.

В соответствии со ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от уплаты пошлин и судебных расходов. К издержкам применительно к трудовым спорам может быть отнесено следующее: суммы, подлежащие выплате свидетелям и экспертам; расходы, связанные с производством осмотра на месте; расходы, связанные с исполнением решения суда. Работник освобождается от судебных расходов, если даже решение вынесено не в его пользу.

В решении суда формулируется вывод об удовлетворении иска или об отказе в иске. При удовлетворении исковых требований суд четко формулирует, какие действия следует произвести ответчику во исполнение решения.

Статьей 154 ГПК РФ установлены сроки рассмотрения трудовых дел. Так, дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Решение районного суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящую судебную инстанцию.

Индивидуальный трудовой спор прекращается исполнением судебного решения. Решения судов по трудовым спорам подлежат исполнению по вступлению их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения. Статья 396 ТК РФ предусматривает, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. В случае несогласия с решением суда работодатель имеет право обжаловать решение суда, однако это не влияет на исполнение решения о восстановлении на работе.

Непосредственное исполнение решений судебных органов по трудовым спорам возлагается на судебных приставов-исполнителей согласно Федеральному закону от 2 октября 2007 г. N 229 "Об исполнительном производстве" (в ред. от 5 мая 2014 г.).

Контрольные вопросы

1. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность.

2. Образование комиссий по трудовым спорам. Компетенция комиссии по трудовым спорам.

3. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.

4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров судом.

Глава 16. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

16.1. Понятие коллективных трудовых споров

В предыдущей главе указывалось, что трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. Статья 398 ТК РФ определяет **коллективный трудовой спор** как 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. Таким образом, коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных как по субъектному составу, так и по предмету спора.

Коллективные трудовые споры возникают либо в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного трудового договора, либо в результате принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в результате выдвижения работниками требований, касающихся условий труда.

Правом выдвижения таких требований обладают работники и их представители. Представителями могут выступать органы профсоюзов или органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора. Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости при Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

На работодателя возлагается обязанность принять к рассмотрению направленные им требования работников. О принятом по требованиям работников решении работодатель сообщает представительному органу работников организации в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения требования работников. Объединения работодателей и их иные представители обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

В ходе реализации всех этих процедур коллективный трудовой спор как таковой еще отсутствует. Моментом его начала может стать:

- либо день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей);
- либо несообщение работодателем (его представителем) своего решения по требованиям работников в течение двух дней.

С момента начала спора стороны могут приступить к примирительным процедурам - рассмотрению спора примирительной комиссией, с участием посредника или в трудовом арбитраже. При этом ни одна из сторон спора не вправе уклоняться от участия в них.

Содействие в урегулировании коллективных трудовых споров оказывают уполномоченные органы государственной власти. Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, - Федеральная служба по труду и занятости и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет

право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

16.2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Первым, причем обязательным, этапом разрешения коллективного трудового спора является его рассмотрение примирительной комиссией. **Примирительная комиссия** представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора на равноправной основе из представителей работников и работодателя. Решение сторон об образовании примирительной комиссии после согласования ее количественного состава оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель должен создать следующие необходимые условия для работы примирительной комиссии: помещение для заседаний комиссии, оборудованное соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи и оргтехника); информационное обеспечение, необходимое для рассмотрения выдвинутых работниками требований; гарантии членам примирительной комиссии не ниже предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Отдельные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не должна превышать трех месяцев в году.

Члены примирительной комиссии имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;
- в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или раздельные заседания сторон;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;
- подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

Члены примирительной комиссии обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время. В ходе рассмотрения коллективного трудового спора стороны предоставляют членам примирительной комиссии материалы и документы, необходимые для обсуждения всех возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом

заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора с участием представителей сторон и подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии. В протоколе, который для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу, фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или передача спора на рассмотрение трудового арбитража).

16.3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. **Посредник** - это третье, незаинтересованное лицо. Главная функция посредника - оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Федеральную службу по труду и занятости за рекомендацией кандидатуры посредника, однако рекомендации службы для сторон не обязательны. Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Как правило, в число посредников службой включаются лица, обладающие специальными знаниями и практическим опытом в области социально-трудовых отношений (работники органов по труду, ученые и общественные деятели), имеющие опыт работы в области трудовых отношений, социологии, психологии, экономических и правовых аспектов трудовых отношений и т.д.

Возможная компенсация затрат лицу, привлекаемому к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве посредника, может осуществляться по соглашению сторон. Порядок рассмотрения спора с участием посредника определяет он сам по соглашению со сторонами (ст. 403 ТК РФ). Посредник имеет следующие права:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;
- в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и раздельные заведения представителей сторон;
- предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
- подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

На посредника возлагается обязанность сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну, при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается то, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

16.4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

В случае если стороны коллективного трудового спора не достигли согласия по поводу рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, либо в процессе переговоров с участием посредника не урегулировали все имеющиеся разногласия, они обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Действующее законодательство предусматривает возможность создание как временных, так и постоянно действующих трудовых арбитражей. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Постоянно действующий трудовой арбитраж может быть создан решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства в срок до четырех рабочих дней создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (в настоящее время это Министерство труда и социальной защиты), с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража). На момент подготовки настоящего учебника такой документ не принят.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. Трудовой арбитраж имеет 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;
- принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 5.33 КоАП РФ невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от двух до четырех тысяч рублей.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

ТК РФ устанавливает особенности разрешения коллективных трудовых споров в случаях, когда в соответствии с ч. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка. В этих случаях создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает Федеральная служба по труду и занятости.

16.5. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Особым способом разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Право на забастовку признано Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37).

В современной практике международного регулирования труда сложилось понимание забастовки как действия, имеющего целью добиться от работодателя (объединения работодателей) изменения условий труда или сохранения этих условий в неизмененном виде (если инициатором их изменения выступает работодатель). Забастовка рассматривается как часть коллективного трудового спора, в ходе которой стороны спора продолжают его урегулирование в условиях проведения работниками акции силового давления на работодателей в допустимых законом формах <1>. В то же время Рекомендация МОТ N 92 призывает воздерживаться от забастовок в течение всего времени ведения переговоров о примирении или рассмотрения конфликта органом, разрешающим трудовой конфликт (примирительной комиссией, трудовым арбитражем, посредником), так как в таком случае забастовка оказывается средством давления на этот орган.

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. С. 552.

Легальное определение забастовки дается в ТК РФ. **Забастовка** - это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что не всякое прекращение исполнения работниками своих трудовых обязанностей является забастовкой, поскольку прекращение работы вне рамок разрешения коллективного спора может использоваться работниками и в порядке самозащиты своих прав. Так, при рассмотрении дел о признании забастовок незаконными в связи с невыплатой (задержкой выплаты) заработной платы Верховный Суд РФ отметил, что прекращение работы, вызванное нарушением права работников на своевременную оплату их труда, является коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, в связи с чем не может быть признано незаконным. Требование выполнять работу без соответствующей оплаты - принуждение к труду, а это запрещено Конвенцией МОТ N 95 (действующей на территории РФ с 24 сентября 1952 г.), ч. 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 КЗоТ РФ (в настоящее время ст. 4 ТК РФ) <1>.

<1> См.: Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам // Бюллетень ВС РФ. 1998. N 10. С. 2.

В соответствии с законом забастовки подразделяются на два вида: предупредительные и основные. **Предупредительная забастовка** - это временное однократное прекращение работы не более чем на час. Цель организации такой забастовки - продемонстрировать серьезность намерений работников в отстаивании своей позиции в трудовом споре вплоть до проведения основной забастовки. Проведение **основной забастовки** допускается после завершения обязательных примирительных процедур либо при уклонении работодателя от участия в таких процедурах, а также при невыполнении им соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора. Забастовка является очень серьезным средством борьбы за права и интересы работников. Негативные последствия от забастовки испытывает не только работодатель, но и сами работники, а в случае забастовок в крупных и социально значимых организациях - также государство и общество в целом. Следовательно, забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора должна использоваться только в крайнем случае, если все остальные способы уже исчерпаны.

Право на забастовку, будучи ничем не ограничено, может иметь разрушительные последствия для безопасности личности, общества и государства. В силу этого ТК РФ и другие законодательные акты признают забастовки законные и незаконные. Забастовка может быть признана **незаконной** в следующих случаях:

- ее проведения в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в

соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- ее проведения в нарушение требований о прохождении обязательной примирительной процедуры;
- ее объявления без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ;
- необеспечения в ходе забастовки минимума необходимых работ (услуг);
- ее проведения работниками, право которых на забастовку ограничено федеральным законом.

Последний случай рассмотрим более подробно. В соответствии со ст. 413 ТК РФ не допускаются забастовки 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; 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.

Кроме этого, право некоторых категорий работников на забастовку ограничивается и другими законодательными актами. Запрет на проведение забастовок, в частности, установлен в отношении следующих категорий работников:

- работники организаций атомной энергии (ст. 39 Федерального закона от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии" (в ред. от 2 июля 2013 г.) <1>);

<1> СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4552.

- работники железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования (ч. 2 ст. 26 Федерального закона от 10 января 2003 г. N 17-ФЗ "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации" (в ред. от 2 июля 2013 г.) <1>);

<1> СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 169.

- авиационный персонал (ч. 1 ст. 52 Воздушного кодекса РФ <1> от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ (в ред. от 20 апреля 2014));

<1> СЗ РФ. 1997. N 12. Ст. 1383.

- руководители государственных и муниципальных унитарных предприятий (ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (в ред. от 28 декабря 2013 г.) <1>);

<1> СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746.

- граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу (ч. 2 ст. 21 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" (в ред. от 25 ноября 2013 г.) <1>).

<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3030.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора. Таким образом, законодательство устанавливает презумпцию законности забастовки. Признать объявленную или приводящуюся забастовку незаконной возможно только по решению суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить или не начинать забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу,

возглавляющему забастовку. Соответствующий орган обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

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.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить неначавшуюся забастовку на срок до 15 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

16.6. Объявление и проведение забастовки

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

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 более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции. 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.

Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

О начале предстоящей основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

В решении об объявлении забастовки указывается следующее:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, 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.

Отметим, что в любом случае участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

На работодателя возлагается обязанность предупредить о предстоящей забастовке Федеральную службу по труду и занятости.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Таким органом может быть профсоюз,

иной специально созданный орган (например, стачечный комитет). Орган, возглавляющий забастовку, имеет следующие права:

- созывать собрания (конференции) работников;
- получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам;
- приостановить забастовку.

В случае приостановления забастовки для ее возобновления не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и Федеральная служба по труду и занятости должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения переговоров.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством РФ <1>.

<1> См.: Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. N 901 "О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах" // СЗ РФ. 2002. N 51. Ст. 509.

Орган исполнительной власти субъекта РФ 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 РФ.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный 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 РФ. 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 приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

16.7. Правовое положение работников

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в период проведения забастовки

Начало забастовки отнюдь не свидетельствует о намерении работников прекратить трудовые отношения с работодателем. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Тем не менее у работодателей нередко возникает соблазн решить проблему забастовки путем увольнения бастующих сотрудников и найма на их место новых. Возможно также и увольнение работников с целью их "наказания" за участие в забастовке. Такие увольнения, в первые годы забастовочного движения носившие массовый характер, получили название локаута. **Локаут** - это увольнение работников по инициативе работодателя именно в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Прямой запрет локаута установлен в ст. 415 ТК РФ. Работодатель, прибегающий вопреки этому запрету к локауту, может быть привлечен к административной ответственности в соответствии со ст. 5.34 КоАП РФ.

Участие работника в законной забастовке не может повлечь и применение к нему мер дисциплинарной ответственности и, соответственно, рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины.

Трудовой кодекс РФ разделяет правовое положение работников, участвующих и не участвующих в забастовке.

Работникам, принимающим участие в забастовке (за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг)), работодатель имеет право не выплачивать в этот период заработную плату. В то же время 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 размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) в соответствии со ст. 157 ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу.

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.

Контрольные вопросы

1. Понятие и общая характеристика коллективных трудовых споров.
2. Выдвижение требований работниками и их представителями.
3. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений.
4. Этапы и порядок примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.
5. Конституционное право на забастовку и случаи его ограничения.
6. Порядок проведения забастовки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовое право относится к числу наиболее динамично изменяющихся отраслей российского права. В действующий Трудовой кодекс РФ с 2002 г. поправки вносились более шестидесяти раз. Многие положения трудового законодательства корректируются актами высших судебных инстанций. Так, в конце января 2014 г. было принято Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних". Как известно, решения высших судебных инстанций **de jure** источником права не являются, однако фактически подобные разъяснения могут существенно изменять сложившуюся правоприменительную практику.

Заметим, что российское трудовое право обладает значительной спецификой по сравнению с аналогичными отраслями зарубежного законодательства. В частности, оно направлено на защиту прав работника как экономически "слабой" стороны трудовых отношений. Статья 37 Конституции РФ содержит перечень основных гарантий человека и гражданина в сфере труда. В связи с этим трудовое законодательство неоднократно подвергалось конституционно-правовой коррекции со стороны Конституционного Суда РФ.

Далеко не все институты, существующие в зарубежных странах, могут найти свое место в российском трудовом законодательстве. Например, на сегодняшний день на стадии рассмотрения в Государственной Думе РФ (второе чтение) находится проект Федерального закона "О внесении изменений

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по трудовому праву и миграции
http://право.информ2000.рф/trud/trud.htm

в отдельные законодательные акты Российской Федерации", который, как утверждается в Пояснительной записке , разработан в целях внесения в законодательные акты Российской Федерации изменений, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов "заемного труда" или другими способами. Несмотря на то что за рубежом этот институт весьма востребован, в России он является чужеродным.

Интересные перспективы развития трудового права связаны с процессами гармонизации национального законодательства в связи со вступлением России в ЕврАзЭС. Вполне очевидно, что Основы трудового законодательства ЕврАзЭС как акт, затрагивающий основные права и свободы человека и гражданина, исполнение которых явно потребует изменения действующих (в первую очередь ТК РФ) или принятия новых федеральных законов, под этот перечень подпадают. Если Основы трудового законодательства ЕврАзЭС будут иметь бóльшую силу, чем российские законы и ТК РФ, нельзя не задаться вопросом: насколько они затронут систему трудового законодательства Российской Федерации и каких потребуют изменений в ней? Для ответа на него следует прежде всего проанализировать возможные концептуальные подходы к построению данного документа.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Международные правовые акты и нормативные акты зарубежных государств <*>

<*> Библиографическое описание всех нормативных правовых актов приводится по первоисточнику, следует учитывать последующие изменения этих документов.

Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Рос. газ. 1995. 5 апр.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости ВС СССР. 1976. N 17. Ст. 291.

Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (принята 21 декабря 1965 г. Резолюцией 2106 (XX) Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости ВС СССР. 1969. N 25. Ст. 219.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (принята 18 декабря 1979 г. Резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости ВС СССР. 1982. N 25. Ст. 464.

Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25 июня 1958 г. на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. N 44. Ст. 448.

Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. N 29 "Относительно принудительного или обязательного труда" (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. 1.

Рекомендация Международной организации труда N 162 "О пожилых трудящихся" (принята и провозглашена 23 июня 1980 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Женева: Международное бюро труда, 1991. Т. 2.

Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 4 нояб. 1950 г.) (с изм. от 13 мая 2004 г.) (вместе с Протоколом [N 1] (подписан в г. Париже 20 марта 1952 г.), Протоколом N 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней (подписан в г. Страсбурге 16 сентября 1963 г.), Протоколом N 7 (подписан в г. Страсбурге 22 ноября 1984 г.)) // Бюллетень международных договоров. 2001. N 3.

Хартия основных прав Европейского Союза (принята в г. Ницце 7 декабря 2000 г.) // Московский журнал международного права. 2003. N 2.

Правовые акты Российской Федерации

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.) // СЗ РФ. 2014. N 31. Ст. 4398.

Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации" // СЗ РФ. 2002. N 1 (ч. I). Ст. 3.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

декабря 2001 г. N 195-ФЗ // СЗ РФ. 2001. N 1 (ч. I). Ст. 1.

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" // СЗ РФ. 2013. N 52 (ч. I). Ст. 6991.

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" // СЗ РФ. 2008. N 52 (ч. I). Ст. 6228.

Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию" // СЗ РФ. 2007. N 1 (ч. I). Ст. 18.

Федеральный закон от 20 августа 2004 г. N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" // СЗ РФ. 2004. N 34. Ст. 3528.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // СЗ РФ. 2004. N 31. Ст. 3215.

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4741.

Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ "О судебных приставах" // СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3590.

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" // СЗ РФ. 2000. N 26. Ст. 2729.

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений" // СЗ РФ. 1999. N 18. Ст. 2218.

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1995. N 48. Ст. 4563.

Закон РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. N 30. Ст. 1792.

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" // СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915.

Постановление Правительства РФ от 8 октября 2012 г. N 1022 "Об утверждении положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации" // СЗ РФ. 2012. N 42. Ст. 5713.

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" // СЗ РФ. 2007. N 53. Ст. 6618.

Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" // СЗ РФ. 2003. N 30 (ч. II). Ст. 3640.

Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" // СЗ РФ. 2003. N 16. Ст. 1539.

Акты судебных органов Российской Федерации

Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П "По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан" // СЗ РФ. 2005. N 13. Ст. 1209.

Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2002. N 3.

Определение Конституционного Суда РФ от 23 мая 2006 г. N 149-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Завьяловой Светланы Борисовны, Коротаевой Галины Станиславовны и Маряхиной Ирины Алексеевны на нарушение их конституционных прав частью третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации" // СПС "КонсультантПлюс".

Определение Конституционного Суда РФ от 4 ноября 2004 г. N 343-О "Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации" // СЗ РФ. 2004. N 51. Ст. 5263.

Особое мнение судьи Конституционного Суда Российской Федерации О.С. Хохряковой на Определение Конституционного Суда РФ от 15 мая 2007 г. N 378-О-П "Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности

положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации" // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. N 6.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. N 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 6.

Решение Верховного Суда РФ от 14 декабря 2000 г. N ГКПИ2000-1293 "О признании недействительным абзаца 3 пункта 1 Постановления Совмина СССР от 22.09.1988 N 1111 "О работе по совместительству" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2001. N 10.

Научная и учебная литература

Буянова М.О. Трудовое право: Учеб. пособие. М.: Проспект, 2011.

Гусов К.Н., Лютов Н.Л. Международное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2014.

Договоры о труде в сфере действия трудового права: Учебное пособие / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.

КонсультантПлюс: примечание.

Монография Е.А. Исайчевой "Энциклопедия трудовых отношений" включена в информационный банк согласно публикации - Альфа-Пресс, 2007.

Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. М.: Альфа-пресс, 2005.

Как гражданину защитить свои трудовые права / Под ред. А.Г. Панова, Б.В. Яцеленко. М.: Министерство юстиции Российской Федерации, 2010.

Колобова С.В. Гарантии, обусловленные материнством и воспитанием детей, в трудовых и служебных отношениях // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики в условиях модернизации: Мат-лы VII междунар. науч.-практ. конф. Саратов: Наука, 2012.

Колобова С.В. Трудовое право России: Учеб. пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2008.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. М.: Норма, 2009.

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. Ю.П. Орловского) включен в информационный банк согласно публикации - КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009 (издание пятое, исправленное, дополненное и переработанное).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. 5-е изд., испр., перераб. и доп. М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2012.

Лютое Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: Юстицинформ, 2012.

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2012.

Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве: Научно-практическое исследование / Отв. ред. Д.Л. Кузнецов. М.: КОНТРАКТ; Волтерс Клувер, 2011.

Пресняков М. Может ли наступать полная материальная ответственность без заключения договора? // Трудовое право. 2013. N 4.

Пресняков М. Неправомерное заключение трудового договора: основания и последствия // Трудовое право. 2012. N 9.

Пресняков М. Ограничения на работу с детьми: новеллы действующего законодательства // Трудовое право. 2013. N 2; N 3.

Пресняков М. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2013. N 5.

Пресняков М.В. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли его сторон: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. 2010. N 2.

Пресняков М.В., Чаннов С.Е. Трудовое право России. М.: Норма, 2013.

Тихомиров М.Ю. Перевод на другую работу и иные изменения условий труда: Практ. пособие. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2009.

Тихомиров М.Ю. Трудовой договор: Практ. пособие для работодателей и работников. М.: Изд-во Тихомирова М.Ю., 2009.

Трудовое право России: Учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: ИНФРА-М, 2010.

Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

Федоров П.М. Использование анализа текучести кадров в планировании персонала // Кадровик. 2013. N 1.

Чаннов С. Обязательные работы или принудительный труд // ЭЖ-Юрист. 2012. N 29.

Чаннов С.Е. Когда работнику будет возмещен моральный вред? // Справочник кадровика. 2013. N 10.

Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц // Трудовое право. 2010. N 3.

Чаннов С.Е. Спорные вопросы регулирования труда выборных должностных лиц местного самоуправления // Конституционное и муниципальное право. 2012. N 3.

Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Прекращение трудового договора: Комментарий к главе 13 Трудового кодекса РФ (материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 20 мая 2008 г.) // СПС "КонсультантПлюс".

Вернуться в каталог бесплатных учебников

Уникальная информация по управлению персоналом:
- для самообразования топ-менеджеров;
- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных.

НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ:
1. Дипломы, курсовые, рефераты...
2. Диссертации и научные работы.

Тематика любая: ТРУДОВОЕ ПРАВО, экономика, менеджмент, маркетинг, техника, биология...

УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ:
полные тексты в электронной библиотеке
www.учебники.информ2000.рф.