

ШПАРГАЛКА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

ФИНАНСОВОЕ ПРАВО

ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА КОНСТИТУЦИОННОЕ ПРАВО

АДМИНИСТРАТИВНОЕ

ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА ПРАВА

СОЦИОЛОГИЯ

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ

УГОЛОВНОЕ

ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА

ПРАВО

ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА

ИСТОРИЯ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА

КРИМИНАЛИСТИКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ

Р.И. Латыпов

ШПАРГАЛКА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

«ВЕЛБИ»

МОСКВА
2005

УДК 349.2(470+571)(075.8)
ББК 67.405(2Рос)я73
Л27

Латыпов Р.И.

Л27 Шпаргалка по трудовому праву : учеб. пособие. – М.: ТК Велби, 2005. – 40 с.

ISBN 5-98032-452-6

Пособие содержит все вопросы экзаменационных билетов по учебной дисциплине «Трудовое право». Доступность изложения, актуальность информации, максимальная информативность, учитывая небольшой формат пособия, – все это делает шпаргалку незаменимым подспорьем при подготовке к сдаче экзамена.

УДК 349.2(470+571)(075.8)
ББК 67.405(2Рос)я73

Информационная поддержка в Интернете:
ООО «Арсофт» www.arsoft.ru

Учебное издание

Латыпов Руслан Ильдарович

ШПАРГАЛКА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Учебное пособие

Подписано в печать 10.10.04. Формат 60 × 90 $\frac{1}{16}$

Печать офсетная. Печ. л. 2,5. Тираж 10 000 экз. Заказ № 1324

ООО «ТК Велби»

107120, г. Москва, Хлебников пер., д. 7, стр. 2.

Отпечатано с готовых диапозитивов в ОАО «Типография № 9»,
г. Москва, ул. Волочаевская, д. 40

© Р.И. Латыпов, 2005
© ООО «ТК Велби», 2005

ISBN 5-98032-452-6

Вопрос 1

Понятие, предмет, метод трудового права

Труд – это деятельность человека, направленная на реализацию его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ.

Общественная организация труда – это совместный труд людей для производства какого-либо продукта – материального или духовного блага.

Трудовое право регулирует общественную организацию труда с социальной стороны, т. е. общественные трудовые отношения на производстве.

Трудовое право – отрасль российского права, регулирующая общественные отношения, определяющие: порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, режим и меру труда и отдыха, правила по охране труда и другие трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения.

Предмет трудового права состоит из комплекса 9 общественных отношений: 1) отношения по содействию занятости и трудоустройству; 2) непосредственно трудовые отношения, возникающие между субъектами при заключении трудового договора; 3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией; 4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений; 5) отношения по профподготовке, переподготовке и повышению квалифика-

Вопрос 2

Система трудового права

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свою систему норм, т. е. определенную их группировку и последовательность расположения в структуре отрасли.

Система трудового права как отрасли – это классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и подинституты) и последовательность их расположения внутри структуры отрасли.

Система отрасли трудового права разделяется на 2 части: Общую и Особенную.

Общая часть включает нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников и работодателей. К Общей части относятся нормы Конституции РФ по указанным вопросам труда, нормы ч. 1–2 ТК РФ.

Особенная часть строится по институтам как совокупность однородных групп правовых норм. К Особенной части относятся институты обеспечения занятости и трудоустройства, центральный институт трудового права – трудовой договор, институты, объединяющие нормы, которые регулируют другие вопросы трудовых отношений: рабочее время и время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантийные и

Вопрос 3

Источники трудового права

Источники трудового права – это нормативно-правовые акты, содержащие нормы данной отрасли права.

Система источников трудового права включает законы и подзаконные акты и образует в совокупности трудовое законодательство.

1. **Основополагающий источник** трудового права – **Конституция РФ**. Она закрепляет базовые положения трудового права: принципы, трудовые права всех граждан (ст. 7, 15, 30, 32, 34, 41, 43, 44, 76). Статья 37 является базовой статьей для трудового права, она закрепляет основные трудовые права граждан.

2. Важнейшим отраслевым законом трудового права является **Трудовой кодекс РФ**, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г. ТК РФ состоит из 6 частей, 14 разделов, 62 глав и 424 статей. По объему ТК РФ значительно больше прежнего КЗоТа. ТК РФ содержит много новых разделов и глав, которые в КЗоТе отсутствовали (социальное партнерство в сфере труда, особенности регулирования труда отдельных категорий работников и др.), он существенно обновляет трудовое законодательство.

3. **Федеральные законы**: «Об основах охраны труда в РФ» от 17 июля 1999 г., «О социальной защите инвалидов» от 24 ноября 1995 г., «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г., «О коллективных договорах и согла-

Вопрос 4

Правоотношения, регулируемые трудовым правом

Правоотношения, регулируемые трудовым правом, – это общественные отношения, урегулированные нормами данной отрасли права.

Различают следующие виды правоотношений, регулируемых трудовым правом.

1. **Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства**. Они непосредственно предшествуют трудовому отношению. Субъекты – гражданин, подыскивающий работу и обратившийся в службу занятости, органы службы занятости, работодатель.

2. **Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции и подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным, трудовым договором.

Трудовые отношения – это центральное правоотношение в сфере трудового права. Субъекты – работник и работодатель. Основанием возникновения трудовых отношений является заключение трудового договора. Содержание трудового правоотношения образуют взаимные права и обязанности его субъектов.

3. **Социально-партнерские правоотношения** – отношения, возникающие между работниками (их представителями), работодателями (их представите-

компенсационные выплаты, трудовая дисциплина, охрана труда, затем располагаются институты, регулирующие отношения, непосредственно связанные с трудовыми: материальная ответственность сторон, подготовка кадров и повышение квалификации, порядок разрешения трудовых споров, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

Система ТК РФ построена в основном по системе отрасли трудового права.

Система науки, учебного курса трудового права своим предметом и целью имеет изучение норм трудового права, их развития. Наука трудового права изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право и международно-правовое регулирование труда, а также историю развития трудового законодательства.

лями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, целью которых является обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам правового регулирования труда.

4. Правоотношения по профессиональной подготовке, ученический договор. Состоят из правоотношений: 1) между работником-учеником и работодателем; 2) правоотношения по повышению квалификации, переквалификации.

5. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда. Субъекты – органы надзора и контроля (Гострудинспекция, Госсанэпидемнадзор, Госгорпромтехнадзор и др.) и работодатели.

6. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового отношения. Субъекты – работник и работодатель. Основанием возникновения является причинение вреда работнику или имуществу работодателя. Содержание данного правоотношения образует обязанность виновного субъекта возместить вред, причиненный другому субъекту.

7. Правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Возникают с момента подачи заявления в юрисдикционный орган по трудовому спору. Субъекты – орган, компетентный рассматривать трудовой спор (комиссия по трудовым спорам, суд, трудовой арбитраж), и участник(и) трудового спора.

ции работников; 6) отношения по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда; 7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; 8) отношения по материальной ответственности сторон; 9) отношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Метод трудового права – это совокупность приемов, способов воздействия, регулирования общественных отношений, образующих предмет трудового права. Метод трудового права характеризуется: 1) сочетанием централизованного и локального (местного), а также нормативного и договорного способов регулирования; 2) договорным характером труда и установления его условий; 3) равноправием сторон трудовых отношений; 4) участием работников в правовом регулировании труда и контроле за соблюдением трудового законодательства (через представителей, профсоюзы, трудовые коллективы); 5) многоуровневостью способов защиты трудовых прав; 6) единством (общность принципов, прав работников на всей территории РФ) и дифференциацией (в связи с особыми условиями труда и т. п.) правового регулирования труда.

шениях» от 11 марта 1992 г., «О занятости населения» от 19 апреля 1991 г. и др.

4. Подзаконные акты: указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты федеральных органов государственной власти, содержащие нормы трудового права.

5. Законы, нормативно-правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права.

6. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Нижестоящий акт не должен противоречить актам, обладающим большей юридической силой.

7. Постановления Пленума ВС РФ по трудовым делам не являются источником права. Они дают судам судебное толкование по единообразному и правильному применению конкретных норм трудового законодательства. Постановления имеют руководящее и обобщающее значение

Действие во времени. Нормативно-правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

В пространстве. Нормативно-правовые акты РФ действуют на всей территории РФ, субъектов РФ – на территории соответствующего субъекта РФ, органов местного самоуправления – в пределах территории соответствующего муниципального образования, локальные нормативные акты организаций – в пределах этой организации.

Вопрос 5

Понятие, правовой статус субъектов трудового права

Субъекты (стороны) трудового права – участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Виды субъектов трудового права:

- 1) граждане (работники);
- 2) работодатели (предприятия, организации, учреждения);
- 3) представители работников и работодателей;
- 4) профсоюзные комитеты;
- 5) социальные партнеры;
- 6) органы службы занятости и трудоустройства, органы по рассмотрению трудовых споров, надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

Для обладания и реализации трудовых прав и обязанностей субъекты должны обладать **правовым статусом**, который состоит из: 1) **трудовой правосубъектности** (способность иметь и осуществлять трудовые права, исполнять обязанности, а также нести ответственность (деликтоспособность); 2) **основных трудовых прав и обязанностей**; 3) **основных юридических гарантий трудовых прав и обязанностей**.

Правовой статус гражданина помимо общих конституционных прав и гарантий включает и специальные гарантии. Трудовая правосубъектность гражданина возникает, как правило, с 16 лет (на опасные и вредные работы более поздний: 21 и 18). Допускается за-

Вопрос 6

Понятие, система принципов трудового права

Принципы трудового права – это базовые идеи, начала, определяющие основные положения данной отрасли права.

Перечень фундаментальных принципов трудового права был разработан Международной организацией труда (МОТ) и закреплён Декларацией «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации», принятой 18 июня 1998 г. на 86-й сессии МОТ. Эти принципы были закреплены и в ТК РФ:

- 1) свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- 3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- 4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- 5) равенство прав и возможностей работников;
- 6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, установление справедливой заработной платы не ниже установленного законом МРОТ;

Вопрос 7

Понятие, стороны, органы, система и формы социального партнерства в сфере труда

Социальное партнерство – это 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 с ними связанных отношений (ст. 23 ТК РФ).

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Представителями работников являются профсоюзы, иные представители; представителями работодателей – руководитель организации или уполномоченные им лица, а также объединение работодателей.

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они создаются для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров, соглашений. На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия (согласно Федеральному закону от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»), состоящая из общероссийских объединений профсоюзов, объединений работодате-

Вопрос 8

Коллективные переговоры.

Принципы социально-партнерских соглашений

Коллективные переговоры – это процедура переговоров представителей работников и работодателей по вопросам подготовки, заключения и изменения коллективного договора, соглашения.

До начала переговоров одна из сторон должна уведомить другую в письменной форме предложением о начале переговоров, и эта сторона в течение семи дней со дня получения уведомления должна начать переговоры. Сроки, место и порядок проведения переговоров определяются сторонами. Переговоры могут выражаться в форме консультаций. При этом представители стороны, получившей уведомление в письменной форме о проведении консультаций, обязаны приступить к ним в срок, указанный в уведомлении, но не позднее семи календарных дней со дня его получения.

Сторонами переговоров выступают представители работников и работодателей. В случае отказа или уклонения работодателя, администрации организации от ведения переговоров другая сторона вправе начать коллективный трудовой спор.

Ведение переговоров, подготовка договоров и соглашений проводится партнерами на равноправной основе. Участники переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений (ст. 37 ТК РФ). В случаях когда стороны в ходе переговоров не пришли к согласию по какому-либо вопросу,

7) обеспечение права работника и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право создавать профсоюзы и вступать в них;

8) обеспечение права работников на участие в управлении организацией;

9) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;

10) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

11) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

12) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;

13) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;

14) обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;

15) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Юридические гарантии трудовых прав – это закрепленные в трудовом законодательстве способы и средства реализации и защиты трудовых прав. Юридические гарантии основных трудовых прав делятся на общие (применяются ко всем работникам) и специальные (относятся к определенным категориям – женщинам, молодежи и др.).

составляется протокол разногласий, он передается примирительной комиссии.

Коллективные переговоры считаются оконченными с момента подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий. Подписание протокола разногласий означает начало коллективного трудового спора.

Участники переговоров не должны разглашать полученные ими в ходе переговоров сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне

Основные принципы социального партнерства:

1) соблюдение правовых норм, установленных законодательством;

2) полномочность представителей сторон;

3) равноправие сторон в коллективных переговорах, подписании коллективных договоров и соглашений;

4) уважение и учет интересов сторон;

5) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

6) добровольность принятия обязательств и их реальная исполнимость;

7) систематичность контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений;

8) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность за их невыполнение.

ключение трудового договора с 15 лет, а при согласии родителей – с 14 лет на легкую работу. Основные права и обязанности работников закреплены ст. 21 ТК РФ.

Согласно ст. 20 ТК РФ работодатель – это физическое или юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. Работодателем может выступать предприятие, учреждение, организация, как государственные, так и муниципальные или частные.

Трудовая правосубъектность работодателя возникает с момента его регистрации в качестве работодателя. Он должен иметь фонд заработной платы, расчетный счет в банке.

Основные права и обязанности работодателя предусмотрены ст. 22 ТК РФ.

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 (ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Профсоюзы выполняют функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников: участвуют в обеспечении мер по содействию занятости и трудоустройства, участвуют в коллективных переговорах, заключают колдоговоры и соглашения от имени работников, представляют и защищают права и интересы работников на всех уровнях, осуществляют общественный контроль за исполнением трудового законодательства, правил охраны труда и др.

лей и Правительства РФ. На региональном и территориальном уровне создаются комиссии, действующие на основании закона субъекта РФ, положений органов местного самоуправления.

Система социального партнерства состоит из пяти уровней:

1) федеральный (устанавливает основы регулирования трудовых отношений в РФ);

2) региональный (устанавливает основы регулирования трудовых отношений в субъектах РФ);

3) отраслевой (устанавливает основы регулирования трудовых отношений в отрасли (отраслях);

4) территориальный (устанавливает эти основы на уровне муниципального образования);

5) уровень организации (устанавливает конкретные обязательства сторон трудовых отношений в организации).

Социальное партнерство осуществляется в форме:

1) ведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; 2) взаимных консультаций участников; 3) участия работников, их представителей в управлении организацией; 4) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Вопрос 9

Коллективные договоры и соглашения

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор регулирует условия труда и быта работников при их активном участии. Коллективный договор является наиболее практически значимой формой социального партнерства, средством укрепления дисциплины труда.

Стороны коллективного договора – работники организации (трудовой коллектив) и работодатель (в лице руководителя организации, его представителя).

Содержанием коллективного договора являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Эти условия подразделяются на следующие виды:

1) **нормативные** – закрепляют локальные нормы о различных льготах, преимуществах, которые предоставляются отдельным категориям работников;

2) **обязательственные** – закрепляют обязанности работодателя (администрации) по улучшению условий труда и быта работников. Они действуют до их выполнения;

3) **организационные** – определяют сроки действия коллективного договора, порядок его изменения и пересмотра и т. д.

Вопрос 10

Виды, участники, порядок разработки социально-партнерских соглашений

Виды социально-партнерских соглашений.

1. **Генеральное соглашение** – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

2. **Региональное соглашение** – устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

3. **Отраслевое (межотраслевое) соглашение** – определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое соглашение может быть федеральным, региональным и территориальным.

4. **Территориальное соглашение** – устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории определенного муниципального образования (города, района).

По договоренности сторон соглашение может быть двух- или трехсторонним (трипартизм – когда третьей стороной является орган исполнительной власти).

Участники соглашений на федеральном уровне.

1. Генерального – общероссийское объединение профсоюзов, работодателей и Правительство РФ (Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений).

2. Отраслевого (межотраслевого) – отраслевые общероссийские профсоюзы и их объединения, объединения работодателей и Минтруда РФ.

Вопрос 11

Правовое регулирование в сфере занятости и трудоустройства (ч. 1)

Конституционные принципы обеспечения свободы труда и занятости, обеспечения права на труд и защиты от безработицы являются юридическими гарантиями права на труд.

Нормативно-правовые акты о занятости и трудоустройстве: Конвенция МОТ № 122 (1964 г.) «О политике в области занятости», Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ» (в ред. от 20 апреля 1996 г.), Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ», Положение о Федеральной службе занятости России (утв. постановлением Правительства РФ от 19 января 1993 г.). Принципы государственной политики в сфере занятости конкретизируются в Законе РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. (в ред. от 22 марта 1996 г.).

Государство гарантирует гражданам свободу выбора деятельности, охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или отказа в приеме на работу, а безработным – обеспечение социальной поддержки, бесплатную подготовку, переподготовку и повышение квалификации и т. д. (ст. 12 Закона).

Занятыми согласно ст. 2 Закона считаются граждане: работающие по трудовому договору (в том числе с неполным рабочим днем, временные и сезонные ра-

Вопрос 12

Правовое регулирование в сфере занятости и трудоустройства (ч. 2)

Подходящей считается работа, которая соответствует специальности, квалификации гражданина с учетом уровня его профподготовки, условий последнего места работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места.

К организационно-правовым формам обеспечения занятости относятся:

- бесплатная профподготовка, переподготовка, повышение квалификации;
- направление на работу молодых специалистов и квалифицированных рабочих;
- квотирование рабочих мест для социально-защищенных слоев населения;
- подыскание службой занятости безработному подходящей работы и направление на нее и др.

Понятие «трудоустройство» следует различать в широком и узком смысле. В широком смысле трудоустройство – это процесс устройства на работу, включая самостоятельное трудоустройство и с помощью органа занятости. В узком смысле – это деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданам помощи в подыскании подходящей работы и устройству на нее, а также повышении квалификации, переквалификации. Специальная форма трудоустройства – организованный набор рабочей силы в отъезд; направление на работу молодых спе-

Участники соглашений на уровне субъектов РФ и муниципальных образований.

1. Регионального – региональные профсоюзы и их объединения, объединения работодателей и орган исполнительной власти субъекта РФ.

2. Отраслевого (межотраслевого) – соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей и орган по труду субъекта РФ.

3. Территориального – соответствующие профсоюзы, их объединения, объединения работодателей и органы местного самоуправления.

Соглашение разрабатывается в ходе коллективных переговоров. Содержание и структуру соглашений определяют стороны в лице их представителей, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение. Порядок, сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяются трехсторонней комиссией. Срок действия соглашения определяют стороны, но не более чем на три года. На такой же срок соглашение может быть продлено.

Контроль за выполнением соглашений всех уровней осуществляют стороны, их представители, компетентные органы по труду.

циалистов, квалифицированных рабочих, заключивших с работодателем соответствующие договоры о подготовке для производства квалифицированных кадров; направление безработного в порядке квотирования рабочих мест; трудоустройство для работы за границей по контракту.

Одной из гарантий обеспечения права граждан на занятость является предупреждение массового высвобождения работников. Массовое высвобождение происходит в случаях:

- при ликвидации предприятия численностью 15 и более работников;
- при сокращении 50 и более человек в течение месяца; 200 и более – в течение двух месяцев; 500 и более – за 3 месяца и т. д.

Работу органов занятости возглавляет и организует Минтруд РФ с его органами на местах (органы занятости). Их деятельность финансируется из Фонда занятости в соответствии с положением о нем. Фонд занятости образуется за счет обязательных страховых взносов из заработка работающих, а также добровольных взносов и ассигнований из бюджета.

Работодатель обязан представлять органу занятости и профсоюзу информацию о возможных массовых увольнениях и их измененных сроках, а также о наличии вакантных рабочих мест, выполнении квоты для инвалидов, перечислении страховых взносов в Фонд занятости и другие сведения.

Как правило, коллективный договор включает разделы об оплате, охране труда, о повышении квалификации, а также приложения, определяющие меры по улучшению условий труда, положения о премировании.

Коллективный договор заключается на срок от одного года до трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами или со дня, установленного в договоре. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. После окончания срока он продолжает действовать до тех пор, пока не будет заключен новый договор или внесены изменения, дополнения в действующий.

При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене формы собственности производства он сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, иного обособленного подразделения.

Социально-партнерское соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый на уровне РФ, субъекта РФ, отрасли, территории.

бочие); самостоятельно обеспечивающие себя работой; занимающиеся предпринимательской деятельностью; занятые в подсобных промыслах; члены производственных кооперативов; работающие по гражданско-правовым договорам; избранные, назначенные или утвержденные на оплаченную должность; проходящие воинскую службу и службу в органах МВД; учащиеся очных учебных образовательных учреждений всех видов.

Безработным признается гражданин (трудоспособный по возрасту и состоянию здоровья), не имеющий работы и заработка, зарегистрированный в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущий работу и готовый к ней приступить (ст. 3 Закона).

Право граждан на содействие по обеспечению занятости и трудоустройству закреплены в разд. II Закона «О занятости населения в РФ»: на трудоустройство; на бесплатную профподготовку, переобучение, на обжалование неправомерных действий органов службы занятости, их должностных лиц, в том числе и в суд.

Не признаются безработными граждане до 16-летнего возраста и пенсионеры (кроме пенсионеров-инвалидов III группы), лица, не явившиеся в срок без уважительной причины для перерегистрации, а также отказавшиеся в течение десяти дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы; лица, впервые ищущие работу, не имеющие профподготовки.

Вопрос 13

Понятие, виды трудового договора

Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

Стороны трудового договора – работник и работодатель. Содержание трудового договора включает все его условия. Они могут быть непосредственными (предусмотрены трудовым договором) и производными (предусмотрены законодательством, коллективными договорами и соглашениями).

Непосредственные условия делятся на необходимые и дополнительные. Необходимыми условиями трудового договора являются: место работы (с указанием структурного подразделения); специальность, квалификация, должность работника (его трудовая функция); оплата труда. Эти условия в соответствии со ст. 57 ТК РФ являются непосредственными условиями трудового договора. Также к существенным ус-

Вопрос 14

Порядок заключения трудового договора

Согласно ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с 16 лет. Но в случае получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Прием граждан на работу (заключение трудового договора) осуществляется на основании заключенного в письменной форме трудового договора (в двух экземплярах по одному каждой стороне). Прием на работу должен быть оформлен приказом работодателя. Он объявляется работнику под расписку.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, правилами техники безопасности, коллективным договором и др.

Отдельные категории граждан подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора (лица до 18 лет; при трудоустройстве в детские учреждения, больницы, предприятия общественного питания)

При приеме на работу гражданин должен предъявить (ст. 65 ТК РФ): паспорт или иной документ, удо-

Вопрос 15

Изменение трудового договора

Перевод на другую работу означает изменение существенных условий труда, оговоренных трудовым договором, а также предусмотренных законодательством.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, кроме случаев переводов по производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ).

Не является переводом на постоянную работу и не требует согласия работника перемещение в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, получение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Допускается изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника при продолжении работы по той же трудовой функции, только если это обусловлено изменением организационных или технологических условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в орга-

Вопрос 16

Прекращение трудового договора

Трудовой договор может быть прекращен только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдении правил увольнения работника по данному конкретному основанию.

Основание прекращения трудового договора – жизненное обстоятельство, являющееся юридическим фактом для прекращения трудовых отношений работников.

Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение работника.

Увольнение является правомерным при наличии следующих обстоятельств:

1) указание в законе основания увольнения, соответствующего фактическим обстоятельствам;

2) соблюдение порядка увольнения по данному основанию увольнения;

3) наличие юридического акта прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора необходимо отличать от отстранения работника от работы на время (недопущение к работе на время в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, непрохождением обязательного медицинского осмотра и т. д.).

Основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на:

1) **общие** (распространяются на всех работников (ст. 77 ТК РФ); 2) **дополнительные** (применяются к некоторым категориям работников (ст. 81 ТК РФ).

стоверяющий личность, трудовую книжку (кроме случаев поступления на работу впервые или на условиях совместительства); 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, квалификации или наличии специальных знаний.

Трудовая книжка – основной документ трудовой деятельности гражданина, по которому определяются его трудовой стаж, возраст, специальность, квалификация, приемы на работу, переводы, увольнения.

При приеме может быть установлен испытательный срок до трех месяцев (на должности госслужащих – до шести месяцев, но по согласованию с профкомом). Для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров устанавливается 6-месячный испытательный срок.

В срок испытания не засчитываются периоды болезни. Срок испытания оговаривается в трудовом договоре. Целью испытания является проверка пригодности принятого работника для данной работы, должности.

Испытательный срок не может быть установлен для несовершеннолетних, беременных, лиц, поступивших на работу по конкурсу.

К общим основаниям относятся:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают-ся и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.
- Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока согласно п. 2 ст. 77 ТК РФ, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме за три дня до увольнения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (при ликвидации организации, сокращении штатов, несоответствии работника занимаемой должности, недостаточной квалификации, разглашении охраняемой законом тайны, прогуле, совершении по месту работы хищения чужого имущества;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 7) отказ работника от перевода вследствие состояния здоровья, отказ от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- 8) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 9) нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

ловиям трудового договора относятся: дата начала работы, права и обязанности работника и работодателя, время труда и отдыха и т. д.

К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, льготах, доплатах, о неразглашении охраняемой законом тайны и т. д.

Статья 58 ТК РФ разделяет трудовые договоры по сроку действия: 1) на неопределенный срок (постоянная работа); 2) на определенный срок (не более пяти лет).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, прямо предусмотренных законом, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовой договор на неопределенный срок может заключаться: при приеме на должность госслужбы; с работником, принимаемым по конкурсу, при совмещении профессий, для надомной работы, с нештатным работником; с вахтовиками и др.

Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя: для замены временно отсутствующего работника; на время выполнения временных (до двух месяцев) и сезонных работ; с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; с творческими, педагогическими работниками; с руководителями, их заместителями и в других случаях (ст. 59 ТК РФ).

низации работу соответственно его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии – вакантную нижестоящую должность или работу, которую работник может выполнять.

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора работника, кроме договоров с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером.

Виды переводов: 1) постоянные; 2) временные.

1. Постоянный перевод по изменению места работы может быть трех видов: 1) перевод на другое предприятие, в учреждение, организацию в той же местности; 2) перевод в другую местность вместе с организацией; 3) перевод в той же организации.

2. Временные переводы по причинам перевода могут быть: 1) по производственной необходимости, в том числе и замещение (для предотвращения, ликвидации аварии, катастрофы, простоя, гибели или порчи имущества производства, а также для замещения отсутствующего работника); 2) переводы беременных и женщин с детьми на более легкую работу; 3) по состоянию здоровья по медицинскому заключению; 4) по просьбе военкомата для прохождения военно-учебных сборов без отрыва от производства.

Вопрос 17

Порядок увольнения работника. Выходное пособие

По каждому основанию увольнения днем увольнения работника является последний день его работы.

Помимо общей гарантии – четкого закрепления в законе оснований увольнения и правил увольнения по каждому из оснований – ст. 82 ТК требует получить предварительное мотивированное мнение профкома организации при увольнении работника по инициативе работодателя согласно п. 2 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата работников организации); подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК (несоответствие квалификации и неоднократное неисполнение трудовых обязанностей).

При принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников, влекущем за собой увольнение работников, он обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В том случае, когда принятое решение может привести к массовому увольнению работников, предупреждение должно быть сделано не позднее чем за три месяца до начала проведения сокращения численности или штата работников.

Увольнение работника должно быть оформлено во всех случаях в последний день его работы, который и считается днем его увольнения, с выдачей ему трудо-

Вопрос 18

Понятие, 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 относятся законом к рабочему времени (ст. 91 ТК).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенное рабочее время – продолжительность рабочего времени менее нормальной (36- или 24-часовая рабочая неделя), но с полной оплатой. Устанавливается для: работников до 16 лет (15 часов в неделю); работников от 16 до 18 лет (4 часа в неделю); работников-инвалидов I и II группы (5 часов в неделю); работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (4 часа и более).

Продолжительность работы в ночное время (с 22 до 6 часов) сокращается на 1 час. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, несовершеннолетние и др.

Для учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в свободное от учебы время, рабочее время не может превышать половины нормы работника соответствующего возраста.

По соглашению работника с работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить

Вопрос 19

Режим рабочего времени

К режиму рабочего времени относится распределение рабочего времени в сутки, неделю, начало и конец рабочего дня, смены, недели, графики сменности, перерывы в работе, гибкие и скользящие графики работы.

Рабочая неделя – продолжительность и распределение рабочего времени в течение календарной недели. По продолжительности рабочая неделя может быть нормальной, сокращенной и неполной. По структуре – пятидневной с двумя выходными днями и шестидневной – с одним выходным днем.

Рабочий день – установленное законом рабочее время в течение суток.

Ненормированный рабочий день – режим работы, при котором отдельные работники могут эпизодически привлекаться работодателем к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Рабочая смена – это установленная графиком сменности продолжительность рабочего времени для группы работников и его чередование с другими сменами в течение недели, месяца.

Сменная работа – это работа в две, три или четыре смены. Запрещается работа в течение двух смен подряд.

Скользящие или гибкие графики могут быть установлены для отдельных категорий работников (бере-

Вопрос 20

Понятие, виды времени отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК).

Виды времени отдыха.

1. **Перерывы в течение рабочего дня, смены (внутрисменные)** – это перерывы для отдыха и питания и специальные перерывы для обогрева и отдыха на производствах, связанных с работой на открытом воздухе, погрузочно-разгрузочных работах. Обеденный перерыв длится 30 минут – 2 часа, он не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Должен предоставляться для отдыха и питания не позднее 4 часов после начала рабочего дня. Специальные перерывы включаются в рабочее время. Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает 6 часов, а также при неполном рабочем дне работа может производиться без предоставления перерыва для отдыха и питания.

2. **Перерывы между рабочими днями, сменами (междусменные)** обычно продолжаются 12–16 часов.

3. **Еженедельные выходные дни.** Минимальная продолжительность – 42 часа. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при 6-дневной – один выходной день. Общий выходной день – воскресенье. Как правило, выходные предоставляются подряд. Работа в выходные

режим неполного рабочего времени для работников по их просьбе: беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет).

Ограничения на продолжительность ежедневной рабочей смены: для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; от 16 до 18 лет – 7 часов; для учащихся учебных заведений, совмещающих в течение года учебу с работой: до 16 лет – 2,5 часа; от 16 до 18 лет – 3,5 часа; для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

Продолжительность рабочего дня или смены накануне праздничного дня уменьшается на 1 час, накануне выходных дней (при 6-дневной рабочей неделе) – не более 5 часов.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

1) **совместительство** (производится по инициативе работника) может быть внутреннее и внешнее и не может превышать 4 часов в день, 16 часов в неделю;

2) **сверхурочная работа** (по инициативе работодателя) – допускается с письменного согласия работника для выполнения общественно необходимых работ, для предотвращения производственной аварии, устранения ее последствий и др. Продолжительность – не более 4 часов в течение 2 дней подряд, 120 часов в год для каждого работника.

дни запрещается, за исключением случаев необходимости предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии, предотвращения несчастных случаев и др. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или денежной выплатой в двойном размере.

4. **Нерабочие праздничные дни.** Согласно ст. 112 ТК нерабочими праздничными днями в РФ являются: 1 и 2 января – Новый год, 7 января – Рождество Христово, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 и 2 мая – Праздник весны и труда, 9 мая – День Победы, 12 июня – День России, 7 ноября – годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения, 12 декабря – День Конституции РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Перенос выходных дней, совпадающих с праздничными, осуществляется в организациях, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. В указанные праздничные дни допускаются работы на непрерывно действующих производствах, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

5. **Отпуска.**

вой книжки с записью причин, оснований увольнения и ссылкой на соответствующий пункт, статью Кодекса. В этот же день работник должен получить расчет.

При увольнении работодатель обязан выдать работнику по его письменному заявлению копии документов, связанных с работой.

Выходное пособие при увольнении – это гарантийная выплата работнику, увольняемому без его вины, предназначенная обеспечить его материально при увольнении.

Согласно ст. 178 ТК пособие выплачивается при увольнении в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК) либо в связи с сокращением численности (штата) работников (п. 2 ст. 81 ТК) в размере среднемесячного заработка, также за уволенным работником сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия)

В размере двухнедельного среднего заработка выходное пособие выплачивается при увольнении работника по следующим основаниям: в связи с несоответствием по состоянию здоровья (подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК); призывом работника на военную или альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 81 ТК); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК); отказом работника от переезда на работу в другую местность в связи с перемещением туда работодателя (п. 9 ст. 77 ТК).

менных женщин, инвалидов). При гибком графике начало, окончание, общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению сторон.

Вахтовый метод работы – это сменная (вахтовая) работа при значительной отдаленности от постоянного места жительства, как правило, с проживанием в вахтовом городке. Труд работников, работающих вахтовым методом, регулируется нормами гл. 47 ТК.

В целях осуществления контроля за выполнением работником установленной нормы труда в рабочих часах работодатель обязан вести **учет рабочего времени**.

Применяются три вида учета рабочего времени:

1) **подечный**, если у работника все рабочие дни одинаковой продолжительности;

2) **недельный**, если каждую неделю отрабатывается одинаковое количество рабочих часов;

3) **суммированный** – при сменной работе за месяц, квартал, при разной продолжительности рабочих смен в неделю, при неполном рабочем времени, скользящем, гибком графике, при вахтовом методе.

Учетный период не должен превышать одного года, а продолжительность смены – 12 часов.

Вопрос 21

Понятие, виды отпусков, их продолжительность

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется установленный федеральным законом ежегодный отпуск.

Отпуск – это период непрерывного отдыха в течение определенного количества рабочих дней подряд с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Виды отпусков: 1) **ежегодные**; 2) **периодические**.

1. **Ежегодные**: а) основные; б) дополнительные. Ежегодные основные отпуска предоставляются работникам продолжительностью 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск (более 28 дней) предоставляется: лицам моложе 18 лет (31 календарный день в удобное для них время); госслужащим (не менее 30 календарных дней) и др.

Приходящиеся на период всех отпусков выходные и праздничные нерабочие дни, число рабочих дней в отпуск не входят. При этом оплачиваются только рабочие дни. На работе по совместительству ежегодно оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, а если на совмещаемой работе совместитель отработал еще 6 месяцев, то отпуск предоставляется ему авансом (ст. 286 ТК).

Все отпуска рассчитываются по 6-дневной рабочей недели.

Вопрос 22

Порядок предоставления отпусков

Основной оплачиваемый отпуск в первый год работы работник может получить по истечении шести месяцев работы на данном производстве (ст. 122 ТК).

Досрочно, т. е. до истечения шести месяцев работы, очередной отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника моложе 18 лет, работников, пострадавших от радиации в результате аварии на ЧАЭС. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее двух недель до его начала.

В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются: время фактической работы; время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Предоставление отпуска в исключительных случаях по производственным причинам может быть перенесено на следующий рабочий год с согласия работника.

Вопрос 23

Понятие оплаты труда работников, заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

Оплата труда – это система отношений, возникающих в связи с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и договорными актами по труду.

Заработная плата (далее – з. пл.) – это установленное соглашением сторон (не ниже госминимума) систематическое вознаграждение работника, которое работодатель обязан выплачивать ему за выполненную работу по трудовому договору по установленным заранее расценкам, нормам, тарифам, учитывая его трудовой вклад, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

З. пл. зависит от квалификации работника, сложности выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером.

На каждого работника работодатель обязан вести расчетные листки. В расчетных листках указываются составные части зарплаты за определенный период, размер и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Как правило, з. пл. выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке.

Вопрос 24

Тарифная система оплаты труда (ч. 1)

Тарифная система – это совокупность правовых норм, актов, принимаемых в централизованном (законодательном, социально-партнерском) и локальном порядке, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда различных категорий работников в зависимости от сложности выполняемой работы, условий труда, интенсивности и характера труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основании их тарификации.

Для работников бюджетной сферы тарифная система устанавливается на основе единой тарифной сетки, а в других организациях тарифная система может определяться коллективными договорами, соглашениями, с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

Тарифная система состоит из следующих элементов: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, перечни (списки) работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) содержит тарифно-квалификационные характеристики профессий рабочих, сгруппированные в разделы по производствам и видам работ.

Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень профподготовки работника. Разряд рабочего

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также лицам моложе 18 лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск по вредности условия труда. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели.

Часть отпуска, который превышает 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Статья 124 ТК предусматривает порядок продления и перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска. В том числе и на другой срок, при нарушении срока предупреждения о начале отпуска или его уплаты, а также порядок перенесения отпуска на следующий год.

По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, и одна из них должна составлять не менее 14 календарных дней.

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок, должен быть продлен и перенесен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении им государственных или общественных обязанностей, при несовпадении очередного отпуска с учебным отпуском.

устанавливается тарифно-квалификационными комиссиями. Чем выше разряд, тем выше оплата труда, которая определяется по тарифной сетке.

Квалификационные справочники служащих состоят из трех частей: I – руководители; II – специалисты; III – технические исполнители.

Квалификационные справочники утверждаются на централизованном уровне. Они являются юридической базой для разработки в организациях должностных инструкций, определяющих трудовые функции рабочих и служащих

Труд руководителей, специалистов и служащих оплачивается по должностным окладам, которые устанавливаются в организации.

Тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Например: 1-й разряд имеет коэффициент 1; 2-й – 1,2; 3-й – 1,4; 4-й – 1,6; 5-й – 1,9; 6-й – 2,5. В большинстве организаций применяется 6-разрядная сетка.

В бюджетной сфере действует Единая 18-разрядная тарифная сетка. Ставка 1-го разряда ЕТС = 600 руб. (с 1 октября 2003 г.), тарифный коэффициент 18-го разряда равен 4,5. Труд рабочих по этой сетке оплачивается с 1-го по 10-й разряд, служащих – с 2-го по 18-й разряд.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в зависимости от степени вредности – от 6 до 36 рабочих дней);
- за особый характер работы;
- за специальный стаж работы (госслужащим, судьям, прокурорам);
- работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (северный отпуск 21 и 14 дней);
- за непрерывный стаж работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем (не менее трех календарных дней);
- за многосменный режим работы (работникам горнодобывающей, энергетической промышленности и др.);
- лицам, пострадавшим в результате аварии на ЧАЭС.

2. Периодические отпуска предоставляются:

- при временной нетрудоспособности с оплатой пособия по больничному листу;
- по беременности и родам (70 календарных дней до и 70 после родов);
- материнские отпуска по уходу за ребенком;
- социальные отпуска (без оплаты по просьбе работника для его социальных нужд – свадьба, похороны и т. п.).

Целевые отпуска предоставляются работникам, занимающимся научной деятельностью (для защиты кандидатской диссертации – до трех месяцев; докторской – до 6 месяцев), и в учебных целях работникам, обучающимся без отрыва от производства (заочных, вечерних вузов и др.)

Согласно ч. 6 ст. 136 ТК выплата з. пл. должна производиться не реже чем каждые полмесяца. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, то з. пл. выдается накануне этого дня.

Оплата отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до его начала.

З. пл. должна выдаваться непосредственно работнику.

Статья 139 ТК устанавливает два способа расчета средней зарплаты: 1) исходя из фактически начисленной работнику з. пл. и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты; 2) применяется при расчете средней з. пл. для оплаты отпусков, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска. За расчетный период берутся последние три календарных месяца работы.

Средний дневной заработок определяется путем деления суммы начисленной з. пл. (за 3 месяца) на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней). Если отпуск предоставляется в рабочих днях, средний дневной заработок для оплаты отпусков, выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной з. пл. на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник не работал в день увольнения – не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

Вопрос 25

Тарифная система (ч. 2)

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц). Ставка 1-го разряда не может быть ниже МРОТ, ставки других разрядов определяются путем умножения ставки на ее поразрядный коэффициент.

Согласно ст. 144 ТК работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Целью надбавок является стимулирование работы в определенных районах, местностях, по определенным профессиям, а также мастерства работника. С помощью доплат компенсируется повышенная интенсивность труда (например, при совмещении профессий).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: 1) централизованные – установленные законодательством (северные надбавки, районные коэффициенты (для работников Крайнего Севера), за работу в полевых условиях (геологам, геодезистам), за звание, классность, ученую степень); 2) локальные – установленные в конкретной организации (за профессионализм, тяжесть и вредность условий труда и др.); 3) по конкретному трудовому договору, по соглашению сторон.

Вопрос 26

Системы заработной платы

Системы зарплаты – это способ начисления работнику оплаты в зависимости от измерителя его труда.

Основные системы зарплаты – *повременная* и *сдельная*. Также в организации может быть введена премиальная система.

1. При повременной оплате измерителем труда является отработанное работником рабочее время. Учет времени оплаты может быть: почасовой, дневной или месячный. Повременная система также может быть простая повременная и повременно-премиальная.

2. При сдельной системе зарплата начисляется по количеству выработанной работником продукции надлежащего качества.

Виды сдельной системы оплаты труда: простая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, косвенная.

Аккордная система – это оплата за комплекс работ. Она применяется в строительстве и на дорожно-ремонтных работах (например, оплата за ремонт 1 км пути).

В дополнение к основным системам зарплаты на предприятии может применяться премиальная система. Как правило, положение о премиальной системе является приложением к коллективному договору.

В положении указываются: показатели премирования (т. е. за что работник может быть премирован); условия премирования; условия депремирования (лише-

Вопрос 27

Оплата труда в особых условиях

Труд на производстве не всегда определяется нормальным режимом и условиями труда. Статьи 146–158 ТК устанавливают случаи, когда производятся доплаты или сокращения оплаты при определенных отклонениях от нормальных условий труда, режима труда.

Рассмотрим эти случаи.

1. Оплата при выполнении работ различной квалификации рабочих-повременщиков и служащих производится по работе более высокой квалификации. Сдельщики получают по расценкам выполняемой работы. Когда сдельщику поручается работа ниже его разряда, то ему выплачивается межразрядная разница.

2. При совмещении своей основной работы с дополнительной по другой профессии (должности) на том же производстве или с дополнительными обязанностями временно отсутствующего работника оплата труда производится путем доплаты за это.

3. Оплата за сверхурочную работу производится в повышенном размере: за первые 2 часа – не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4. Оплата работы в выходные и в праздничные нерабочие дни производится сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; тем, кто оплачивается по часовой (дневной) ставке, – не менее

Вопрос 28

Нормирование труда

Согласно ст. 21 ТК работник обязан выполнять установленные нормы труда.

Нормы труда и сдельные расценки регулируются гл. 22 ТК (ст. 159–163). Главным образом они относятся к сдельной системе зарплаты, хотя могут применяться и к повременной системе.

Норма труда – это установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях труда, обеспечиваемых работодателем (администрацией). К таким условиям относятся: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений; своевременное обеспечение технической документацией; надлежащее качество материалов и инструментов для работы; безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК).

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Введение, пересмотр и замена норм труда производятся работодателем с учетом мнения профкома локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца.

По сфере действия нормы труда разделяются на единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные.

ния или частичного лишения премии). На премию (кроме единовременной премии) работник может претендовать в исковом порядке.

Вознаграждение по итогам работы за год (годовая премия, или «13-я зарплата») устанавливается коллективным договором в дополнение к установленным на предприятии системам зарплаты. Эта премия выплачивается из фонда, который образуется за счет прибыли, полученной организацией. Размер премии определяется с учетом результатов труда работника в истекшем году и продолжительности непрерывного стажа работы в данной организации.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается администрацией организации по согласованию с профкомом.

Право на получение вознаграждения по итогам работы за год в полном размере имеют все работники, проработавшие полностью календарный год.

Также в положении устанавливаются основания лишения работников вознаграждения полностью или частично (прогул без уважительных причин, арест за хулиганство и др.).

Нормы выработки – это установленный в единицах продукции, рабочих операций объем работы, который работник должен выполнить в час, день (смену), месяц, рабочий год.

Нормы времени – это количество рабочего времени (в часах, минутах) для производства единицы продукции или рабочей операции, служат для расчета, определения норм выработки и других норм труда.

Нормы обслуживания – это установленный на одного работника объем обслуживания производственных механизмов, станков, площадей. Их разновидностью является норма управляемости – число работников на данном производстве, которыми должен управлять один руководитель (бригадир, мастер).

Нормы численности работников – это установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства.

Сдельная расценка – это оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества.

Нормированное задание – это суммарный объем работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и норм выработки, применяется для повышения эффективности труда работников с повышенной оплатой.

Перечни (списки) работ с тяжелыми и вредными условиями труда определяются и утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на основании медицинских списков, утвержденных Минздравом РФ.

двойной часовой или дневной ставки; получающим месячные оклады – не менее одной часовой или дневной ставки сверх их оклада, если работа была в этот день по графику в пределах месячной нормы, если же она была сверх месячной нормы, то не менее двойной часовой или дневной ставки сверх их оклада.

5. Оплата работы в ночное время производится в повышенном размере (не ниже 40% часовой тарифной ставки, а за вечернюю смену – не менее 20% за каждый час такой работы).

6. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя работнику платят за фактически проработанное время или невыполненную работу.

7. Оплата брака не по вине работника производится наравне с годной продукцией. Полный брак по вине работника не оплачивается, а частичный оплачивается по степени годности продукции.

8. Время простоя по вине работника не оплачивается, а не по его вине оплачивается в размере не менее 2/3 средней зарплаты работника при условии, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя.

Вопрос 29

Гарантийные выплаты

Гарантийные выплаты – это полное или частичное сохранение за работником зарплаты за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Гарантийные выплаты даются не за труд, а за время отсутствия на работе в указанных ТК случаях.

Гарантийные доплаты осуществляются при выполнении работы со снижением зарплаты.

Виды гарантийных выплат и доплат.

1. Зависящие от производства или действия руководителя: 1) оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному при восстановлении его на работе; 2) оплата средней зарплаты беременным женщинам за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую; 3) выплата выходного пособия.

2. Гарантийные выплаты и доплаты, связанные с оплатой отпусков и подобных периодов: 1) гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодных основных и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы отпусков, а также работникам, направленным производством на курсы повышения квалификации; 2) гарантийные доплаты за перерывы для кормления ребенка до 1,5 лет и за краткосрочные перерывы для обогрева; 3) доплата женщинам села и работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним мест-

Вопрос 30

Компенсационные выплаты

Компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей и иных обязанностей, предусмотренных законом.

1. **Компенсации по командировкам.** **Служебная командировка** – это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются служебными командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст. 166 ТК). При командировке работодатель обязан возместить расходы: по проезду (туда и обратно); по найму жилого помещения (оплате жилья); расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

2. **Компенсации при переезде на работу в другую местность** выплачиваются за счет работодателя нового места работы. К ним относятся расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (если работодатель не предоставил средства передвижения); суточные за время пути; расходы по обустройству на новом месте; «подъемные» в виде единовременного пособия в размере месячной зарплаты по новому месту работы.

Вопрос 31

Удержания из заработной платы

Ограничение удержаний из зарплаты является одной из форм ее правовой охраны. Удержания из зарплаты производятся с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда.

Удержание осуществляется без согласия работника: для исполнения судебных решений и других исполнительных документов; для возвращения неизрасходованного ими аванса, выданного в счет зарплаты, а также сумм, излишне выплаченных из-за счетной ошибки (но не позднее одного месяца со дня истечения срока по распоряжению об удержании); при увольнении работником по его вине за неотработанные им дни полученного отпуска; налогов и взносов в Пенсионный фонд России; для возмещения ущерба, причиненного работником производству, если размер ущерба не превышает месячного заработка работника.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильного исчисления выплат. Удержание производится при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

При пропуске месячного срока, установленного для принятия решения об удержании, или при наличии возражений со стороны работника по основанию и размерам удержаний работодатель должен обратить-

Вопрос 32

Понятие трудовой дисциплины, трудового распорядка

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в данной общественной организации труда, а также ответственность за их нарушение.

Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт организации, регламентирующий 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 в организации.

Правила внутреннего трудового распорядка является приложением к коллективному договору. Они состоят из разделов: общие положения; порядок приема и увольнения; обязанности работника и работодателя; рабочее время, его режим, графики сменности; меры поощрения за успехи в труде; дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической (соблюдение технологического процесса) и производственной дисциплины (трудовая дисциплина должностных лиц администрации, ответ-

3. Компенсации за использование работником личного имущества (инструмента, машины) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию используемого инструмента, приборов, личного транспорта. Основанием выплаты является приказ, в котором указывается размер выплаты. Они осуществляются один раз в месяц.

4. Компенсация вынужденного неполного времени. С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, выплачивается из фонда занятости администрации производства тем, кто до этого работал с полным рабочим временем, а после перевода на неполное рабочее время работал менее двух месяцев. Эта компенсация выплачивается не более шести месяцев.

ностей, также подросткам за сокращенное рабочее время; 4) доплата при переводе работника на другую ниже оплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем по вине предприятия – до восстановления трудоспособности или установления инвалидности; 5) доплаты до прежнего среднего заработка беременным и кормящим матерям при переводе на более легкую работу.

3. Не зависящие от производства, но необходимые для государства и общества: 1) оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей по среднему заработку работника; 2) средний заработок сохраняется за работником на время исполнения депутатских обязанностей, явки во МСЭК.

4. Гарантии работнику в связи с изменением его здоровья: 1) гарантии работнику при временной нетрудоспособности; 2) работникам, направляемым на медицинское обследование; 3) работнику в дни сдачи им крови и ее компонентов.

Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника.

ственных за поставку материалов, непрерывность технологического процесса и т. д.).

Обеспечение трудовой дисциплины достигается методами сознательного убеждения, поощрения за добросовестный труд, применения мер дисциплинарного воздействия.

Работодатель вправе поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (награждение орденами, медалями, присвоение почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии (например, «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный врач РФ»). Все примененные меры поощрения отмечаются в трудовой книжке работника.

ся в суд и удержание может быть произведено по судебному решению. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случая счетной ошибки или если органом по рассмотрению ИТС признана вина работника в невыполнении норм труда.

Общий размер всех удержаний не должен превышать при каждой выплате зарплаты 20%, а при исполнительных листах – 50% заработной платы работника. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником все же должно быть сохранено 50% его зарплаты. Эти ограничения не распространяются на удержания из зарплаты при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении ущерба, причиненного преступлением, и в других случаях. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70% заработной платы. Не производятся удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые в соответствии с законодательством не обращается взыскание.

Вопрос 33

Дисциплинарная ответственность

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работника претерпеть наложенное на него дисциплинарное взыскание за определенный дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность может быть двух видов: *общая* (распространяется на всех работников, в том числе на должностных лиц администрации); *особенная* (устанавливается специальным законодательством для некоторых категорий работников – госслужащие, судьи, прокуроры).

Порядок наложения и сроки действия дисциплинарного взыскания установлены законодательством (ст. 193 ТК).

Администрация при наложении дисциплинарного взыскания обязана учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника.

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. При отказе работника дать письменное объяснение составляется акт. Такой отказ не является препятствием для наложения взыскания. Дисциплинарное

Вопрос 34

Понятие, виды материальной ответственности работников

Условием наступления материальной ответственности является причинение этой стороной ущерба другой стороне договора в результате противоправного поведения (действий или бездействия).

Согласно ст. 238 ТК работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Прямой действительный ущерб – реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Виды материальной ответственности работника.

1. *Ограниченная* – размер возмещаемого ущерба определяется исходя из среднемесячного заработка работника и не может превышать его (ст. 241 ТК).

2. *Полная* – работник обязан возместить полную стоимость ущерба.

Полная материальная ответственность устанавливается в следующих случаях: на данную категорию работников возложена материальная ответственность в полном объеме за ущерб, причиненный производству; ущерб причинен преступлением, установленным приговором суда; за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну; причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения и др.

Вопрос 35

Материальная ответственность работодателя

Различают следующие виды материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику:

1) за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профзаболеванием, иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей;

2) за вред, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234 ТК);

3) за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК);

4) за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК).

1. Порядок возмещения вреда, причиненный здоровью работника в связи с исполнением им трудовой функции, определяется Федеральным законом от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 17 июля 1999 г.).

Понятие «трудовое увечье» включает в себя производственную травму, профзаболевание, увечье, произошедшее на транспорте работодателя по дороге на работу или с работы.

Возмещение вреда работнику в связи с повреждением его здоровья производится Фондом социального страхования, в который работодатели обязаны вносить страховые взносы за работников. Виды возмещений: 1) возмещение потерянного заработка (или его

Вопрос 36

Понятие охраны труда

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.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие охрану труда в РФ: Федеральный закон от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в РФ», Основы законодательства об охране здоровья граждан, раздел IX ТК РФ (гл. 41, 42), Закон РФ о профсоюзах (ст. 20) и иные нормативные, ведомственные акты Минтруда РФ, Гострудинспекции, Госгортехнадзора и др., система стандартов безопасности труда.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор – фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо

Работодатель обязан установить причину ущерба и его размер, а с причинителя потребовать письменное объяснение.

Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины.

Размер причиненного работником ущерба определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен данной местности за вычетом износа имущества.

Работник, причинивший ущерб, может его добровольно возместить полностью или частично, а также с согласия администрации передать в счет возмещения ущерба равноценное имущество или исправить повреждение.

Если возмещение ущерба не превышает среднемесячного заработка работника, то удержание производится по приказу администрации, а с руководителя организации – по распоряжению вышестоящего руководителя организации. Это распоряжение (приказ) должно быть сделано не позднее месячного срока со дня окончательного установления работодателем размера ущерба. Если работник не согласен с произведенным вычетом или с его размером, то он может оспорить распоряжение в КТС. В остальных случаях, в том числе когда истек установленный для удержания срок, возмещение ущерба производится путем предъявления работодателем иска в суд. Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.

уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Рабочее место – место, в котором работник должен находиться, в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат безопасности – документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

Производственная деятельность – совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных услуг.

взыскание применяется за непосредственно обнаруженный проступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Не принимаются во внимание отсутствия на работе по другим основаниям, в том числе и отгулы. К отпуску, прерывающему месячный указанный срок, относятся все виды отпусков, в том числе учебные, социальные и др. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка или двух лет со дня совершения аудиторской проверки (ревизии).

Наложение дисциплинарного взыскания оформляется приказом, который доводится до работника под расписку в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника его подписать составляется акт, который действует в течение года, а затем утрачивает силу.

По инициативе администрации или профкома взыскание может быть досрочно снято. В течение действия взыскания к работнику не должны применяться меры поощрения.

Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание в Гострудинспекцию, КТС или суд.

части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности; 2) возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем; 3) единовременное пособие в связи с трудовым увечьем; 4) возмещение морального вреда.

2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок: 1) при незаконном отстранении работника от работы, его увольнении или переводе на другую работу; 2) отказе работодателя от исполнения, несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров, государственного инспектора по труду о восстановлении работника на прежней работе; 3) внесении неправильной, незаконной формулировки причины увольнения в трудовую книжку.

Необоснованный отказ в приеме на работу может быть оспорен в судебном порядке.

При восстановлении на работе незаконно переведенного или уволенного работника компетентный орган взыскивает с работодателя размер потерянного заработка, оплату вынужденного прогула.

3. Материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, возмещается в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на момент возмещения ущерба в данной местности.

4. При задержке выплаты в срок начисленной заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов.

Вопрос 37

Принципы (направления) государственной политики в области охраны труда

1. Принцип организации труда (установление единых для всех производств нормативных требований по охране труда; госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда; обязательное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве и др.).

2. Принципы государственной экономической политики по охране труда (внедрение безопасных техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, членов их семей и т. д.).

3. Организационные принципы охраны труда (подготовка специалистов в области охраны труда, информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве).

Статья 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК РФ и ст. 4 Закона об охране труда закрепляют право каждого работника на охрану труда. Оно включает в себя право на:

- 1) безопасное рабочее место;
- 2) возмещение вреда здоровью в связи с трудовой деятельностью;
- 3) бесплатное обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты;

Вопрос 38

Организация охраны труда

Государственное управление охраны труда осуществляет Правительство РФ и по его поручению Минтруд РФ и другие органы исполнительной власти РФ и субъектов РФ.

В отраслевых министерствах, ведомствах и объединениях предприятий создаются службы охраны труда для обеспечения соблюдения требований охраны труда.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность с численностью более 100 работников, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, а с численностью 100 и менее работников решение о создании такой службы или введении должности специалиста по охране труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности организаций.

Структуру и численность службы охраны труда в организации определяет работодатель с учетом рекомендаций Минтруда РФ.

В организации по инициативе работодателя и (или) работников, профкома для организации работ по охране труда создается комитет (комиссия) по охране труда из представителей сторон на паритетной основе.

Работодатель несет ответственность за нарушение обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленных ст. 212 ТК. Работник также имеет обязанности в области охраны труда (со-

Вопрос 39

Порядок расследования несчастных случаев на производстве (ч. 1)

Расследование и учет несчастных случаев на производстве возлагается на работодателя.

Согласно ст. 227 ТК расследуются и подлежат учету в качестве несчастных случаев на производстве: травма; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; поражение током; телесные повреждения и т. д., повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности или смерть работника, если эти случаи произошли в определенное время: в течение рабочего времени на территории организации или вне ее; при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем); при следовании к месту служебной командировки и обратно; при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха; при привлечении работника к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и др.

К лицам, в отношении которых производится расследование и учет несчастных случаев на производстве, относятся: работники, выполняющие работу по трудовому договору; студенты и учащиеся, проходящие производственную практику в организациях; лица, осужденные к лишению свободы и привлеченные к труду администрацией организации; деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Вопрос 40

Порядок расследования несчастных случаев на производстве (ч. 2)

Несчастный случай (далее – несчаст. сл.) на производстве, произошедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется работодателем, у которого произошел несчаст. сл. Если несчаст. сл. произошел с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, то он расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. Несчаст. сл., произошедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству. Для расследования группового несчаст. сл. (число пострадавших два и более человек), тяжелого несчаст. сл., несчаст. сл. со смертельным исходом в состав комиссии включается госинспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с госинспектором по охране труда. При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование утверждает Правительство РФ.

Сроки расследования:

- 1) на расследование обстоятельств и причин несчаст. сл., который не является групповым и не относится к кате-

блюдение требований охраны труда; прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и т. д.).

Помимо постоянного (текущего в процессе труда) существует предупредительный надзор за охраной труда (прием в эксплуатацию промышленных зданий, станков; вводный инструктаж по технике безопасности и производственной санитарии; обязательные медицинские осмотры для некоторых категорий работников).

Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. утвержден перечень актов, содержащий единые государственные нормативные требования по охране труда, отраслевые правила по технике безопасности и производственной санитарии – Госстандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ ССБТ), отраслевые стандарты (ОСТ ССБТ), отраслевые (ПОТРМ) и типовые инструкции по охране труда (ТИРО), строительные и санитарные нормы и правила (СНиП и СанПиН), инструкции по безопасности, гигиенические нормативы.

На основе этих актов организации сами разрабатывают и утверждают стандарты предприятия (СТП ССБТ) и инструкции по охране труда для работников.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два года.

гории тяжелых несч. сл. или со смертельным исходом, комиссии дается 3 дня;

2) на расследование группового, тяжелого и несч. сл. со смертельным исходом – 15 дней;

3) несч. сл., о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления заявления.

Статья 230 ТК устанавливает порядок оформления материалов расследования несч. сл. на производстве и их учет.

По каждому несч. сл., вызвавшему перевод работника на другую работу, повлекшему потерю трудоспособности на срок более одного дня либо смерть, оформляется акт о несч. сл. на производстве в двух экземплярах.

При групповом несч. сл. акт составляется на каждого пострадавшего отдельно.

В акте о несч. сл. на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несч. сл., указаны лица, допустившие нарушения требований безопасности и охраны труда. Акт о несч. сл. на производстве подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью, а также регистрируется в журнале регистрации несч. сл. на производстве.

4) обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

5) бесплатную переподготовку за счет работодателя;

6) обращение с жалобой в соответствующие органы власти и профсоюзы о неудовлетворительных условиях охраны труда и др.

Статья 9 Закона об охране труда и ст. 220 ТК РФ закрепляют гарантии права работника на охрану труда, условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда, и т. д.

Статья 14 указанного Закона и ст. 212 ТК РФ устанавливают обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить: безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования; применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, режиму труда и отдыха работников и т. д.

Статьи 228–230 ТК подробно излагают правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Статья 228 ТК устанавливает порядок действий работодателя при несчастных случаях.

Статья 229 – правила их расследования. Для расследования несчастных случаев работодатель создает комиссию (не менее трех человек). В нее входят: специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя; представители работодателя, профсоюза; уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Работодатель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

Вопрос 41

Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Ученический договор

Работодатель согласно ст. 196 ТК проводит профподготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях. **Профессиональная подготовка** – обучение работника, не имеющего специальных навыков, определенной специальности с получением квалификации по профессии.

Профессиональная переподготовка производится в случаях необходимости освоения работником, имеющим специальность, новой специальности в связи с внедрением новых технологий, установкой нового оборудования на производстве.

Повышение квалификации – систематическое получение новых навыков, знаний по профессии.

Работодатель вправе заключить ученический договор: 1) с лицом, ищущим работу (на профессиональное обучение); 2) с работником данной организации (на переобучение без отрыва от производства).

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Он заключается в письменной форме в двух экземплярах и должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую

Вопрос 42

Особенности регулирования труда. Труд женщин. Дополнительные гарантии беременным женщинам и работникам, имеющим детей

Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников (женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, руководителей организаций, совместителей) дополнительные правила.

Особая охрана труда женщин начинается уже с момента приема на работу, так как ст. 253 ТК ограничивает возможность применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (10 кг, в течение рабочей смены – 7 кг).

В соответствии с медицинским заключением и по личному заявлению беременным женщинам снижаются нормы выработки, нормы обслуживания. При прохождении обязательного медицинского обследования за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы. Им предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 после родов с выплатой пособия.

Вопрос 43

Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, торговля спиртными напитками, работа в ночных клубах). Также ограничивается масса тяжестей для переноски, передвижения.

При приеме на работу эти лица должны пройти предварительный обязательный медицинский осмотр. Целью этого осмотра является выявление пригодности лица моложе 18 лет по состоянию здоровья к работе, на которую он поступает. Кроме предварительного медосмотра эти лица обязаны проходить ежегодные медосмотры до достижения ими возраста 18 лет.

Работников в возрасте до 18 лет запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, цирков, профессиональных спортсменов).

При повременной оплате труда заработная плата этим работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. При полной продол-

Вопрос 44

Регулирование труда руководителей организаций

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с законом, учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Перед заключением договора возможно проведение предварительных процедур (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и т. д.)

Учитывая особый характер работы руководителя, ст. 176 ТК устанавливает для него некоторые ограничения работы по совместительству в других организациях. Руководитель может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Одновременно с ограничением работы по совместительству в других организациях руководителю запрещается входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в руководимой им организации.

Руководитель несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причинен-

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка. По желанию этих работников им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, помимо перерыва для отдыха, питания предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 мин. каждой.

Беременных и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, запрещается направлять в командировки, привлекать к сверхурочной работе и работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

Расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по инициативе работодателя не допускается.

ный организации. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с руководителя не подлежат.

Кроме общих оснований прекращения трудового договора, установленных гл. 13 ТК, трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по следующим основаниям, предусмотренным ст. 278 ТК:

- в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);
- в связи с принятием собственником имущества организации, ее уполномоченным органом решения о досрочном прекращении трудового договора. При отсутствии виновных действий руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение трудового договора. Руководитель организации вправе досрочно расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, с предварительным уведомлением работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

В установленных законом случаях руководство текущей деятельностью организации осуществляет не только единоличный исполнительный орган (директор, гендиректор), но и коллегиальный исполнительный орган (правление, дирекция). С членами коллегиального исполнительного органа могут заключаться трудовые договоры с особенностями регулирования труда, установленными для руководителя организации.

учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Содержание договора может быть изменено только по соглашению сторон. Срок действия договора может быть продлен на время болезни ученика и др.

Ученичество организуется в форме индивидуально-бригадного, курсового обучения.

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии при выполнении соответствующих работ. На период ученичества работник-ученик не может быть послан в командировку, привлечен к сверхурочным работам. Ему выплачивается стипендия в размере не ниже 1 МРОТ.

По окончании обучения ученик сдает квалификационные экзамены и ему присваивается полученная им специальность с определенной квалификацией, по которой он без испытательного срока заключает срочный трудовой договор с работодателем. При отказе работника приступить к работе он возмещает все расходы, связанные с ученичеством, работодателю, в том числе и полученную стипендию.

жительности ежедневной работы работодатель за счет собственных средств может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий.

Работникам в возрасте до 18 лет предоставляются удлиненные отпуска, продолжительность которых не может быть менее 31 календарного дня. В первый год работы этим лицам оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы по их письменному заявлению. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних.

Если работник в возрасте до 18 лет уволен без согласия хотя бы одного из указанных органов, то он подлежит восстановлению на работе в судебном порядке.

При этом суд по требованию работника может внести решение о выплате ему денежной компенсации морального вреда, причиненного указанными действиями. Размер компенсации определяется судом.

Вопрос 45

Работа по совместительству

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство). В трудовом договоре обязательно должно быть указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству: лиц в возрасте до 18 лет; на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

При оформлении работы по совместительству в той же организации никаких дополнительных документов от работника не требуется, при приеме в другую организацию он обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, документ об образовании, если работа требует специальных знаний.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю.

Вопрос 46

Регулирование труда сезонных работников и лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

Трудовой договор на выполнение сезонных работ заключается по общим правилам с учетом следующих особенностей:

- условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре (в приказе о приеме на работу фиксируется, что работник принимается на сезонную работу, указывается срок действия договора);
- при приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать двух недель;
- сезонникам предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

Особенности расторжения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах:

- работник обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня;
- работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата работников организации в письменной форме под расписку не менее чем за семь календарных дней. При увольнении этому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка.

Вопрос 47

Регулирование труда работников, работающих вахтовым методом

Вахтовый метод работы – это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Использование такого метода работы обусловлено сокращением сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями. В период нахождения на объекте производства работ вахтовики проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках.

К вахтовым работам не могут привлекаться: работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, лица, имеющие медицинские противопоказания к этому методу работы.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке.

Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах – до трех месяцев.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал и т. д., но не более чем за один год. При этом работо-

Вопрос 48

Регулирование труда работников, работающих у работодателей – физических лиц

При заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять не запрещенную законом работу, определенную этим договором. Договор должен иметь письменную форму и быть зарегистрирован в органе местного самоуправления.

Трудовой договор может быть как срочным, так и бессрочным. Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению сторон. Продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установленные ТК РФ (40 часов – рабочая неделя и 28 дней – отпуск).

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не менее чем за 14 календарных дней.

Прекращение трудового договора осуществляется по общим основаниям и в порядке, установленным ТК РФ, а также по основаниям, предусмотренным договором.

Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, является письменный трудовой договор. Статья 309 ТК РФ запрещает работодателям – физическим лицам вести трудовые книж-

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, испытательный срок не устанавливается. Они могут быть привлечены (с письменного согласия) к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с компенсацией в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

Особенности расторжения срочного трудового договора на срок до двух месяцев:

- при досрочном расторжении трудового договора работник обязан в письменной форме предупредить работодателя в письменной форме за три календарных дня;
- работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня.

При увольнении работника выходное пособие не выплачивается.

ки на работников, производить в них соответствующие записи, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. Страховой стаж работников, работающих у работодателей – физических лиц, при выходе на пенсию будет подтверждаться на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета, т. е. по сведениям, содержащимся на индивидуальном лицевом счете работника в Пенсионном фонде РФ.

В случае возникновения трудового спора он подлежит рассмотрению в судебном порядке, если стороны не урегулировали его самостоятельно путем переговоров.

Работник может совмещать работу как в организации по месту основной работы, так и у другого работодателя (внутреннее и внешнее совместительство). После заключения трудового договора работник-совместитель приобретает все права на гарантии и льготы, которыми пользуются работники данной организации с учетом отработанного ими времени.

Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки или других условий.

Оплата труда совместителей с повременной оплатой труда при установлении им нормированных заданий производится по конечным результатам за фактически выполненным объемом работ.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются совместителям одновременно с отпуском по основной работе. Если работник не отработал на совмещаемой работе шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом полной продолжительности, а не пропорционально отработанному времени. Если продолжительность отпуска по основному месту работы меньше, чем отпуска по работе по совместительству, работодатель не обязан предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы.

Совместитель, помимо общих оснований увольнения, может быть уволен также в случае приема на работу лица, для которого эта работа будет являться основной.

датель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам и за весь учетный период. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие. Графиком предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междусменного отдыха.

За каждый календарный день нахождения на месте выполнения вахтовых работ и за время нахождения в пути от места сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается надбавка за вахтовый метод работы. Для вахтовиков, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к зарплате, а также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня; приравненных местностях – 16 календарных дней.

Вопрос 49

Регулирование труда надомников

Надомники – лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

К таким лицам относятся прежде всего лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите, которые в силу различных причин не могут работать в структурных подразделениях организаций. Это – женщины, имеющие детей в возрасте до 18 лет (или детей-инвалидов в возрасте до 18 лет); инвалиды и пенсионеры по возрасту; лица с пониженной трудоспособностью, которым рекомендован труд в домашних условиях; лица, владеющие мастерством изготовления народных художественных промыслов, сувенирных изделий.

При использовании надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ. Трудовым договором определяются также порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, порядок и сроки вывоза готовой продукции.

Надомный труд должен выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Работодатель обязан исследовать жилищно-бытовые условия граждан, желающих работать на дому. Обсле-

Вопрос 50

Регулирование труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Трудовой договор с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, может быть подписан при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях (ст. 324 ТК РФ). Такое условие распространяется только на вновь прибывших работников.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях северных местностей, при переезде выплачиваются за счет средств работодателя единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена его семьи (0,5 ставки или оклада), оплачивается стоимость проезда и провоза багажа (до 5 тонн) и 7-дневный отпуск по обустройству на новом месте.

К заработной плате работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей добавляются районные коэффициенты и процентные надбавки.

Для работников-женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если законом не предусматривается меньшая продолжительность. Зарплата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

Вопрос 51

Регулирование труда работников транспорта

Глава 51 ТК РФ содержит статьи, определяющие особенности приема на работу, рабочего времени и отдыха, условий труда и дисциплины работников транспорта. Данные особенности касаются тех работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, и учитывают особый характер труда и повышенные требования к указанным работникам в связи с влиянием результатов их работы на безопасность движения транспорта.

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку, а также обязательный предварительный медицинский осмотр.

Работникам транспорта не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда работников транспорта устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта: Воздушный кодекс РФ от 19 марта 1997 г. (с изм. от 8 июля 1999 г.), Кодекс торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. (с изм. и доп. от 26 мая 2001 г.), Кодекс внутреннего водного транспорта РФ от 7 марта 2001 г., Федеральный закон

Вопрос 52

Регулирование труда педагогических работников

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Типовыми положениями об образовательных учреждениях (утверждены Правительством РФ).

Не допускаются к педагогической деятельности лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, и лица, которые имели судимость за определенные преступления.

Порядок заключения трудового договора с педагогическими работниками устанавливается гл. 10 ТК РФ и другими законами (например Федеральным законом от 10 июля 1992 г. «Об образовании»).

Трудовой договор с педагогическим работником образовательного учреждения прекращается на следующих основаниях (помимо предусмотренных ТК РФ и иными законами): 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательных учреждений; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника; 3) достижение ректором, деканом факультета, руководителем филиала государственного или муниципального вуза возраста 65 лет.

Замещение должностей научно-педагогических работников вузов.

имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (24 календарных дня для работающих в районах Крайнего Севера, 16 – в приравненных местностях) предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных отпусков

Полное или частичное соединение отпусков допускается не более чем за два года. Общая продолжительность отпуска не может быть более 6 месяцев.

Один раз в два года работодатель обязан оплачивать проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

При увольнении лица из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации, сокращением штата работников за ним сохраняется на период трудоустройства (но не более шести месяцев) средняя зарплата с учетом месячного выходного пособия. Они выплачиваются работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

При замещении должностей научно-педагогических работников вузов, за исключением декана факультета и завкафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Должности декана факультета и завкафедрой вуза являются выборными. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания этого договора совпадает со сроком окончания полномочий ректора. По представлению ученого совета вуза учредитель вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет. По представлению ученого совета вуза ректор вправе продлить срок пребывания должности проректора, декана факультета, руководителя филиала до достижения ими возраста 70 лет.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений – не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяет Правительство РФ. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагоги имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Проверка условий труда проводится специалистами по охране труда организации, а при наличии комитетов (комиссий) по охране труда – членами комитета (комиссии). При необходимости для обследования могут приглашаться представители санитарно-эпидемиологического, противопожарного и энергетического надзора. Периодически представители службы охраны труда должны осуществлять проверку условий труда надомников и принимать меры к устранению нарушений по охране труда.

Отдельные виды надомных работ могут допускаться только с разрешения пожарной и санитарной инспекций в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии.

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В тех случаях, когда трудовой договор с надомником не содержит оснований его расторжения, применяются общие основания прекращения трудового договора, установленные ст. 77 ТК РФ.

«О федеральном железнодорожном транспорте» от 25 августа 1995 г.

Помимо общих льгот и гарантий для работников транспорта предоставляются дополнительные льготы и гарантии (например, бесплатный проезд на железнодорожном транспорте для работников учреждений этого вида транспорта).

Согласно положению ст. 423 ТК РФ впредь до введения в действие федеральных законов утверждающие положения (уставы) о дисциплине, постановления Правительства РФ и СМ СССР, которые ввели в действие уставы и положения о дисциплине труда в отдельных отраслях транспорта или распространили действие указанных актов на некоторые другие категории работников транспорта, продолжают действовать в отношении работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Виновное нарушение дисциплины работником является дисциплинарным проступком. Дисциплинарным проступком признается также виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений железнодорожного транспорта.

Дисциплинарное взыскание может налагать руководитель, имеющий право приема на работу работника, совершившего дисциплинарный проступок.

Вопрос 53

Регулирование труда работников дипломатических и консульских учреждений РФ, представительств за границей

Координацию деятельности и контроль за работой находящихся за рубежом представителей (представительств) РФ осуществляет Министерство иностранных дел РФ (МИД), наделенное правом направлять работников в представительства РФ за границей.

С работником, направляемым на работу в представительство РФ за границей, заключается трудовой договор на срок до трех лет. По окончании этого срока трудовой договор может быть перезаключен на новый срок. По окончании работы за границей такому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), при ее отсутствии – другая работа (должность).

Правила об условиях труда работников за границей утверждены постановлением Госкомитета Совмина СССР по вопросам труда и заработной платы от 25 декабря 1974 г. (в ред. от 20 августа 1992 г.).

Порядок и условия выплаты компенсации в связи с переездом к месту работы, а также условия материально-бытового обеспечения работников дипломатических и консульских учреждений РФ за границей устанавливаются Правительством РФ (например, постановление Правительства РФ от 21 мая 2001 г. «Об утверждении нормативов размещения представительств РФ в иностранных государствах, федеральных орга-

Вопрос 54

Регулирование труда работников религиозных организаций

Сторонами трудового договора являются: работодатель – религиозная организация, заключившая трудовой договор с работником в письменной форме, и работник – лицо, достигшее 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации. Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции РФ, ТК РФ и иным законам.

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок. В трудовой договор включаются условия, существенные и для работника, и для религиозной организации как работодателя. К ним относятся: продолжительность рабочего времени, режим работы, размер оплаты труда, продолжительность отпуска, основания прекращения трудового договора и др. При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника не менее чем за семь календарных дней до их введения.

Вопрос 55

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Регулирование труда лиц, работающих в Вооруженных Силах РФ, работников, проходящих альтернативную гражданскую службу. Трудовое законодательство распространяется на работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военных образовательных учреждениях, иных организациях ВС РФ и федеральных органах исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба, а также на работников, проходящих альтернативно-гражданскую службу с учетом особенностей, установленных законами и иными актами. Для таких работников устанавливаются особые условия оплаты труда, дополнительные льготы и преимущества.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю. Медицинским работникам организации здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ. Такое решение должно приниматься с учетом мнения соответствующего общероссийского профсоюза и объединения работодателей.

На творческих работников СМИ, организаций кинематографии, театральных и концертных организа-

Вопрос 56

Защита трудовых прав работников: понятие, виды

Защита трудовых прав работников – это система мер по обеспечению, соблюдению и защите, а также восстановлению нарушенных трудовых прав работников, ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства.

Способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.

1. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

2. Защита трудовых прав профсоюзами.

3. Самозащита работниками трудовых прав.

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории РФ осуществляют органы Федеральной инспекции труда.

Госнадзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы – федеральные надзоры (Госгорпромтехнадзор, Госэнергонадзор, Госсанэпидемнадзор, Госатомнадзор).

Внутриведомственный госнадзор за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в подведом-

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной ТК РФ нормальной продолжительности рабочего времени исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

В соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации, с работником может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Кроме оснований прекращения в трудовом договоре должны быть определены сроки предупреждения работника об увольнении по этим основаниям, а также порядок и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением.

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в судебном порядке.

ственных организациях осуществляют органы исполнительной власти РФ субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Госнадзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

При защите прав работников не должны нарушаться права работодателя. Федеральный закон от 8 августа 2001 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» направлен на защиту прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении госконтроля (надзора). Закон устанавливает: порядок проведения мероприятий по контролю; права юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении госконтроля; меры по защите их прав и законных интересов; обязанности органов госконтроля (надзора) и их должностных лиц при проведении мероприятий по контролю.

Продолжительность мероприятия по контролю не должна превышать одного месяца.

В отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя каждым органом госконтроля (надзора) плановое мероприятие по контролю может быть проведено не более чем один раз в два года.

нов исполнительной власти РФ и их сотрудников за рубежом» устанавливает правила и нормативы обеспечения работников жилыми помещениями).

В странах с жарким, влажным климатом, тяжелыми климатическими условиями работникам предоставляются дополнительные льготы. При установлении размера денежных выплат работнику учитываются экономическое положение страны, уровень цен и другие факторы. В случаях политической нестабильности или военных действий в стране работникам могут устанавливаться льготы и компенсации в связи с фактором безопасности.

Прекращение работы в представительстве РФ за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника органом исполнительной власти, заключении с ним трудового договора.

Работа в представительстве РФ за границей может быть прекращена досрочно в случаях: возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания; объявления работника персоной нон грата; уменьшения установленной квоты работников представительств; однократного грубого нарушения трудовых обязанностей; временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев.

ций, театров, цирков и иных лиц, участвующих в создании или исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными актами.

Вопрос 57

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и охраны труда во всех организациях на территории РФ осуществляет Федеральная инспекция труда (ФИТ) и подведомственные ей государственные инспекции труда на местах (согласно положению «О Федеральной инспекции труда», утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г.).

Система органов ФИТ является единой и централизованной. Руководство деятельностью ФИТ осуществляет Главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. В свою очередь, он назначает и освобождает от должности руководителей государственных инспекций труда в субъектах РФ – главных государственных инспекторов.

Государственные инспекторы труда наделены кругом прав и полномочий. Они анализируют обстоятельства и причины выявленных нарушений трудового законодательства, правил охраны труда, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; обобщают данные о состоянии и причинах производственного травматизма, разрабатывают меры по их профилактике, принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве; рассматривают и согласовывают проекты

Вопрос 58

Защита трудовых прав работников профсоюзами. Самозащита работниками трудовых прав

Согласно ТК РФ и Федеральному закону от 8 декабря 1995 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы выполняют функцию защиты и представления интересов работников на всех этапах правового регулирования труда.

Профкомы организаций и представители вышестоящих органов, профсоюзов готовят проекты коллективных договоров и социально-партнерских соглашений, высказывают в письменной форме свое мнение при создании локальных нормативных актов.

При принятии решения работодатель обязан учитывать мнение профсоюза. Перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в профком, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. В течение пяти рабочих дней с момента получения проекта профком направляет работодателю свое мотивированное мнение по проекту. Если работодатель не согласен с этим мнением, то он обязан в течение трех дней после получения провести дополнительные консультации с профкомом в целях достижения взаимовыгодного решения. При недостижении соглашения возникшие разногласия оформляются протоколом и работодатель может при-

Вопрос 59

Индивидуальные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения в Комиссии по трудовым спорам

Индивидуальные трудовые споры (ИТС) – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК). ИТС рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

КТС является органом трудового коллектива. Она создается во всех учреждениях, организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей сторон. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) трудового коллектива тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции). Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации. Из состава комиссии избирается председатель КТС и ее секретарь (для введения делопроизводства, хранения дел и т. д.).

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием его предста-

Вопрос 60

Рассмотрение ИТС в суде

В судах рассматриваются ИТС по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула;
- работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации;
- ИТС об отказе в приеме на работу, носящем дискриминационный характер.

Право обращения в суд за разрешением ИТС сохраняется за работником в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; по спорам, которые рассматривались в КТС, – в 10-дневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Работодатель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня его обнаружения.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работник освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов. Работодатели оплачивают судебные расходы при обращении в суд на общих основаниях.

По ИТС об увольнении и о переводе на другую работу: суд выносит решение о восстановлении работника

нять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профкомом в ГИТ или в суд. Профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Статья 373 ТК устанавливает порядок учета работодателем мнения профкома при принятии решения о расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза.

В этом случае работодатель направляет в профком проект соответствующего приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В течение семи дней со дня получения проекта приказа и копий документов профком рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Работодатель обязан безвозмездно создавать условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа – предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и т. д.

В целях самозащиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

На время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, определенные ТК РФ и иными нормативными актами.

на прежней работе в случае признания увольнения или перевода незаконными; принимает решение о выплате работнику средней зарплаты за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. По заявлению работника суд может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, а также об изменении неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения. Работнику может быть возмещена денежная компенсация за моральный вред.

Денежные требования работника в случае признания их обоснованными удовлетворяются в полном размере.

Любая сторона в 10-дневный срок может обжаловать решение суда в вышестоящий суд.

Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. Отменяя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора, или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения.

Вступившие в законную силу решения суда могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам.

отраслевых и межотраслевых правил по охране труда и т. д. (ст. 356 ТК).

Государственный контроль за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с ФИТ осуществляют федеральные надзоры. Они действуют на основе ТК РФ и положений о них, утвержденных Правительством РФ.

1. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности осуществляет Федеральный горный и промышленный надзор РФ (Госгорпромтехнадзор). Он следит за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горно-химической, нефтедобывающей, металлургической промышленности, при ведении взрывных работ в промышленности.

2. Государственный энергетический надзор РФ (Госэнергонадзор) осуществляет надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоизолирующих установок (ст. 367 ТК).

3. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор РФ (Госсанэпиднадзор) осуществляет надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил (ст. 368 ТК).

4. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью РФ (Госатомнадзор) следит за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК).

вителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Срок обращения в КТС – три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если срок пропущен по уважительной причине, КТС может его восстановить.

Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале поступления заявлений. ИТС рассматривается в течение 10 календарных дней в присутствии работника-заявителя или заочно – по письменному заявлению работника. Решение КТС принимает тайным голосованием большинством голосов.

В решении указываются: наименование организации, Ф.И.О., профессия, специальность, должность заявителя, дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих членов КТС, результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение.

Решение КТС имеет мотивировочную и резолютивную части. Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем или его заместителем и заверен печатью КТС.

Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения.

Вопрос 61

Исполнение решений по ИТС

Процедура рассмотрения трудовых споров заканчивается исполнением решений органов, которые рассматривали эти споры.

Статьей 369 ТК РФ предусмотрено, что работодатель должен добровольно исполнить решение КТС в 3-дневный срок после истечения 10 дней с момента получения копии решения комиссии, если оно не было в этот срок обжаловано. Если работодатель добровольно его не исполняет, работник имеет право обратиться в КТС за удостоверением, которое имеет силу исполнительного листа. Удостоверение (не позднее 3-месячного срока со дня его получения) работник (его представитель) предъявляет судебному приставу-исполнителю для принудительного исполнения решения КТС. Течение срока действия удостоверения исполняется со дня, следующего за днем выдачи документа.

В удостоверении указываются: наименование КТС, принявшей решение, дата его принятия и выдачи удостоверения, Ф.И.О. работника, решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя КТС (его заместителя) и печатью КТС.

Если 3-месячный срок для обращения с удовлетворением к судебному приставу-исполнителю работник пропустил по уважительной причине (например, из-за болезни), то КТС, выдавшая удостоверение без раз-

Вопрос 62

Коллективные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения в примирительной комиссии

Коллективный трудовой спор (КлТС) – это неурегулированные разногласия между работником (их представителем) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая зарплату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюза при принятии локальных актов.

Стороны КлТС: представители работников – профсоюзы, их территориальные организации, их объединения. Представители работодателя – руководитель организации или уполномоченные им лица, объединения работодателей.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители (ст. 399 ТК). Требования работников организации (представительства, учреждения), представителей утверждаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Требования оформляются в письменной форме и направляются работодателю, который обязан их принять к рассмотрению в течение трех рабочих дней, сообщить представителю работников о своем решении в письменном виде; по требованиям профсоюзов – в течение одного месяца.

Вопрос 63

Коллективные трудовые споры (порядок рассмотрения посредником; в трудовом арбитраже)

После составления протокола разногласий стороны КлТС в течение трех рабочих дней могут пригласить посредника самостоятельно или с помощью Службы по урегулированию КлТС. Если в этот срок они не достигли соглашения о посреднике, то приступают к созданию трудового арбитража (ст. 403 ТК).

Служба по урегулированию КлТС – система государственных и региональных органов, формируемых в составе Минтруда РФ, минтруда субъектов РФ, органов исполнительной власти, местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении КлТС путем организации примирительных процедур и участия в них.

Функции службы определяются ст. 407 ТК (осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, формирует список трудовых арбитров, организует финансирование примирительных процедур и т. д.). Служба имеет свои органы на местах.

Рассмотрение КлТС с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения).

Если стороны достигают соглашения, оно оформляется решением, обязательным для сторон спора. В противном случае составляется протокол разногласий и спор передается на рассмотрение трудового арбитража.

Вопрос 64

Понятие и условия проведения забастовок

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК). Статья 37 Конституции РФ признает забастовку законным способом разрешения коллективного трудового спора.

Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки, если:

- примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;
- работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение спора.

Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), утверждается

Если работодатель удовлетворил все требования работников, то спора не возникает. Если он отклоняет их частично или полностью, то представители работников могут начать примирительные процедуры по разрешению возникшего КлТС. Порядок разрешения КлТС состоит из следующих этапов: 1) рассмотрение спора примирительной комиссией; 2) рассмотрение спора с участием посредника; 3) рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Рассмотрение КлТС примирительной комиссией является обязательным этапом.

Ни одна из сторон не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах.

Примирительная комиссия – это совместный орган спорящих сторон, созданный ими на паритетных началах в срок до трех дней с момента начала спора. Комиссия должна рассмотреть спор в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании. Заседания комиссии должны проводиться в полном составе выделенных представителей. Из состава комиссии выбираются председатель и секретарь.

Решения комиссии принимаются по соглашению сторон на основе переговоров. Принятое соглашение оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу. При недостижении согласия стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации, которое считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа работников (делегатов конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания необходимо собрать подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

В период проведения забастовки стороны КлТС обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При проведении предупредительной забастовки возглавляющий ее орган обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден письменно не позднее чем за 10 календарных дней.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

решения спора по существу, может этот срок восстановить, изменив дату выдачи удостоверения. Решение КТС о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу (в соответствии со ст. 396 ТК), подлежит немедленному исполнению, т. е. на следующий день после его вынесения. При задержке работодателем исполнения такого решения КТС выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению суда (или КТС), при отмене решения в порядке надзора допускается лишь в случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Контроль за правильным и своевременным исполнением решений суда осуществляется судьей (ст. 349 ГПК). При задержке исполнения такого решения вышестоящего органа о восстановлении на работе за все время задержки работнику выплачивается средний заработок или его разница.

Контроль за его исполнением осуществляют стороны КлТС. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, выполнения его решения, то работники вправе приступить к забастовке.

Трудовой арбитраж – это временно действующий орган для разрешения КлТС, который создается в случае, если стороны заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Он создается сторонами спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения КлТС примирительной комиссией или с посредником в составе трех трудовых арбитров, рекомендованных службой или предложенных сторонами КлТС.

В состав трудового арбитража не должны включаться представители сторон спора. Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 406 ТК).

Трудовой арбитраж рассматривает спор с участием представителей его сторон в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража. Он рассматривает обращение сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся КлТС. По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора в письменной форме. Соглашение, достигнутое в ходе разрешения КлТС, оформляется в письменной форме, имеет для сторон обязательную силу.

Вопрос 65

Незаконная забастовка. Гарантии на период проведения забастовок

Незаконными признаются забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований закона, а также забастовки работников организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (транспорт, связь, больницы, правоохранительные органы), и забастовки в период военного и чрезвычайного положений.

Решение о признании забастовки незаконной принимается судом субъекта РФ по заявлению работодателя или прокурора. Оно доводится до органа, возглавляющего забастовку, и участников забастовки.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению.

В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения суда органу, возглавлявшему забастовку.

Суд также вправе отложить не начавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения судом этого вопроса не более чем на 10 календарных дней в случаях, имеющих особое значе-

ние для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных территорий.

Статья 414 ТК предусматривает гарантии работникам в связи с проведением забастовки.

Для участников забастовки сохраняется на время ее проведения место работы и должность. За это время работодатель может не выплачивать заработную плату тем работникам, которые не участвуют в забастовке, но в связи с ней не могут выполнять свою работу. Время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т. е. не ниже $2/3$ их ставки. Работникам, которые участвуют в забастовке, могут быть предусмотрены коллективным договором компенсационные выплаты.

Статья 415 ТК запрещает локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в КЛТС или в забастовке. Локаут запрещается в процессе всего периода урегулирования КЛТС, т. е. проведения примирительных процедур (примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем), а также забастовки. В это время не допускается увольнение работника по инициативе работодателя

Не допускается также по инициативе работодателя ликвидация в этой связи организации, филиала, их реорганизация, так как она может повлечь за собой необходимость увольнения работников.

СОДЕРЖАНИЕ

Вопрос 1. Понятие, предмет, метод трудового права	3
Вопрос 2. Система трудового права	3
Вопрос 3. Источники трудового права	3
Вопрос 4. Правоотношения, регулируемые трудовым правом	3
Вопрос 5. Понятие, правовой статус субъектов трудового права	5
Вопрос 6. Понятие, система принципов трудового права	5
Вопрос 7. Понятие, стороны, органы, система и формы социального партнерства в сфере труда	5
Вопрос 8. Коллективные переговоры. Принципы социально-партнерских соглашений	5
Вопрос 9. Коллективные договоры и соглашения.	7
Вопрос 10. Виды, участники, порядок разработки социально-партнерских соглашений	7
Вопрос 11. Правовое регулирование в сфере занятости и трудоустройства (ч. 1)	7
Вопрос 12. Правовое регулирование в сфере занятости и трудоустройства (ч. 2)	7
Вопрос 13. Понятие, виды трудового договора	9
Вопрос 14. Порядок заключения трудового договора	9
Вопрос 15. Изменение трудового договора	9
Вопрос 16. Прекращение трудового договора	9
Вопрос 17. Порядок увольнения работника. Выходное пособие	11
Вопрос 18. Понятие, виды рабочего времени	11
Вопрос 19. Режим рабочего времени	11
Вопрос 20. Понятие, виды времени отдыха	11
Вопрос 21. Понятие, виды отпусков, их продолжительность.	13
Вопрос 22. Порядок предоставления отпусков	13
Вопрос 23. Понятие оплаты труда работников, заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы	13
Вопрос 24. Тарифная система оплаты труда (ч. 1)	13
Вопрос 25. Тарифная система (ч. 2).	15
Вопрос 26. Системы заработной платы	15
Вопрос 27. Оплата труда в особых условиях	15
Вопрос 28. Нормирование труда	15
Вопрос 29. Гарантийные выплаты.	17
Вопрос 30. Компенсационные выплаты	17
Вопрос 31. Удержания из заработной платы	17
Вопрос 32. Понятие трудовой дисциплины, трудового распорядка	17
Вопрос 33. Дисциплинарная ответственность	19
Вопрос 34. Понятие, виды материальной ответственности работников	19
Вопрос 35. Материальная ответственность работодателя.	19
Вопрос 36. Понятие охраны труда.	19
Вопрос 37. Принципы (направления) государственной политики в области охраны труда	21
Вопрос 38. Организация охраны труда	21
Вопрос 39. Порядок расследования несчастных случаев на производстве (ч. 1)	21
Вопрос 40. Порядок расследования несчастных случаев на производстве (ч. 2)	21
Вопрос 41. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Ученический договор	23
Вопрос 42. Особенности регулирования труда. Труд женщин. Дополнительные гарантии беременным женщинам и работникам, имеющим детей	23
Вопрос 43. Регулирование труда работников в возрасте до 18 лет	23
Вопрос 44. Регулирование труда руководителей организаций.	23

Вопрос 45. Работа по совместительству	25
Вопрос 46. Регулирование труда сезонных работников и лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев .	25
Вопрос 47. Регулирование труда работников, работающих вахтовым методом	25
Вопрос 48. Регулирование труда работников, работающих у работодателей – физических лиц	25
Вопрос 49. Регулирование труда надомников	27
Вопрос 50. Регулирование труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	27
Вопрос 51. Регулирование труда работников транспорта	27
Вопрос 52. Регулирование труда педагогических работников	27
Вопрос 53. Регулирование труда работников дипломатических и консульских учреждений РФ, представительств за границей	29
Вопрос 54. Регулирование труда работников религиозных организаций	29
Вопрос 55. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	29
Вопрос 56. Защита трудовых прав работников: понятие, виды	29
Вопрос 57. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	31
Вопрос 58. Защита трудовых прав работников профсоюзами. Самозащита работниками трудовых прав	31
Вопрос 59. Индивидуальные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения в Комиссии по трудовым спорам	31
Вопрос 60. Рассмотрение ИТС в суде	31
Вопрос 61. Исполнение решений по ИТС	33
Вопрос 62. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения в примирительной комиссии.	33
Вопрос 63. Коллективные трудовые споры: порядок рассмотрения посредником в трудовом арбитраже	33
Вопрос 64. Понятие и условия проведения забастовок	33
Вопрос 65. Незаконная забастовка. Гарантии на период проведения забастовок	35