



ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

СКИФ



Кафедра «Основы правоведения»

Лекционный курс

Автор

Резванова Л.А.

Аннотация

Лекционный курс предназначен для студентов, обучающихся по очной, очно-заочной и заочной формам обучения. Может быть полезен всем желающим получить знания в области трудового права, в том числе необходимые для защиты своих трудовых прав.

Автор

Резванова Лариса Анатольевна

кандидат юридических наук, доцент

ОГЛАВЛЕНИЕ

ЛЕКЦИЯ №1	4
Тема 1. Понятие, предмет и метод трудового права.....	4
ЛЕКЦИЯ №2.....	12
Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	12
ЛЕКЦИЯ №3.....	26
Тема 3. Трудовой договор	26
ЛЕКЦИЯ №4.....	41
Тема 4. Рабочее время и время отдыха	41
ЛЕКЦИЯ №5.....	52
Тема 5. Заработная плата.....	52
ЛЕКЦИЯ №6.....	71
Тема 6. Трудовая дисциплина.....	71
ЛЕКЦИЯ №7	76
Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора	76
ЛЕКЦИЯ №8.....	86
Тема 8. Трудовые споры. Защита трудовых прав работников.....	86

ЛЕКЦИЯ №1

Тема 1. Понятие, предмет и метод трудового права

Трудовое право – это отрасль права, которая регулирует порядок возникновения, действия и прекращения трудовых отношений, определяет режим совместного труда работников, устанавливает меру труда, правила по охране труда и порядок рассмотрения трудовых споров. Нормы трудового права регулируют не технологические процессы, а социальные связи субъектов трудовых отношений, т. е. общественные формы труда. С этой точки зрения, труд ученого, изобретателя, писателя и другие индивидуальные формы труда не подлежат регуляции нормами трудового права, так как совершаются вне общественных отношений. Трудовое право регулирует общественные отношения, которые возникают по поводу применения и реализации способности к труду.

Предметом трудового права являются трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми. К ним относятся:

- отношения между работником и работодателем;
- организационно-управленческие отношения профсоюзного органа, представляющего интересы трудового коллектива, с администрацией предприятия по поводу улучшения условий труда, быта и отдыха работников;
- отношения по перераспределению рабочей силы;
- отношения по поводу занятости и трудоустройства;
- отношения, связанные с возмещением материального ущерба;
- процессуальные отношения, возникающие при разрешении трудовых споров.

Метод трудового права имеет комплексный характер, так как сочетает в себе элементы диспозитивного и императивного воздействия на субъекты трудовых отношений. Основные черты этого метода могут быть представлены в следующем виде:

1. Вовлечение граждан в общественное производство идет не с помощью директивного предписания, а на основе свободной заинтересованности, т. е. путем предоставления участникам трудовых отношений договорной свободы. Добровольный и договорный характер трудовых отношений закреплен в ст. 37 Конституции РФ.

2. Трудовым отношениям, как и гражданско-правовым, присуще юридическое равенство сторон. Однако трудовые отношения помимо этого связаны с властно-распорядительными отношениями между работником и руководящими органами предприятия, что создает ситуацию неравенства сторон и сближает трудовые отношения с административными. В то же время трудовые отношения в гораздо большей степени строятся на гражданско-правовой основе, а юридическое неравенство сторон трудовых отношений проявляется не столько в зависимости работника от администрации предприятия, сколько в государственных гарантиях защиты интересов работников перед работодателем.

Основы трудового права

3. Трудовое право характеризуется сочетанием централизованного и локального регулирования. В локальных актах, принимаемых по соглашению сторон, определяются распорядок рабочего дня, устанавливается время отдыха (перерыва), согласуются графики отпусков и другие вопросы, детально регламентирующие условия труда работников. Важно, чтобы нормы локальных актов не противоречили федеральному законодательству.

4. Специфика метода трудового права проявляется также в характере санкций, применяемых как средство исполнения обязанностей сторон трудовых правоотношений. Применение санкций и защита прав работников осуществляются во внесудебном порядке, за исключением вопросов, связанных с восстановлением на работе работников. Меры ответственности по трудовому праву имеют имущественно-дисциплинарный характер. К ним относятся замечание, выговор, лишение премиальной оплаты и другие неблагоприятные последствия вплоть до увольнения или освобождения от должности.

Источники трудового права представляют собой акты, содержащие правовые нормы, посредством которых регулируются трудовые отношения. Источники трудового права подразделяются на федеральные и локальные.

К федеральным источникам относятся:

- Конституция Российской Федерации, которая является юридической базой трудового законодательства;
- федеральные законы, содержащие нормы трудового права;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 25 июля 2002 года № 116-ФЗ);
- нормативные Указы Президента РФ, направленные на регуляцию трудовых отношений;
- постановления Правительства РФ, регулирующие отношения, составляющие предмет трудового права;
- нормативные акты министерств, ведомств и комитетов Российской Федерации;
- постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по спорным вопросам трудовых отношений.

Следует отметить, что акты Пленума Верховного Суда Российской Федерации сами по себе являются источниками права. Они не могут вводить новые нормы или изменять старые. Но в результате обобщения судебной практики Верховный Суд РФ может прийти к выводу о необходимости внесения изменений в действующее законодательство.

К локальным источникам трудового права относятся:

- нормативно-правовые акты субъектов; Российской Федерации;
- правотворчество органов местного самоуправления;
- правила внутреннего трудового распорядка, установленные на предприятии;
- коллективные договоры и соглашения;
- трудовые договоры (контракты);
- приказы и распоряжения руководителей предприятий и учреждений.

Основы трудового права

Особое место среди источников трудового права занимают акты Международной организации труда (МОТ). Российская Федерация признала действие на своей территории пятидесяти конвенций МОТ.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

- военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
- лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- других лиц, если это установлено федеральным законом.

Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времен (ст.12 ТК РФ). Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте либо в законе или ином нормативном правовом акте, определяющем порядок введения в действие акта данного вида.

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

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

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

Принципы трудового права:

- принцип свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду;
- принцип равного вознаграждения за равный труд без какой бы то ни было дискриминации;
- принцип недопустимости ухудшения положения работников ниже уровня, предусмотренного действующим законодательством о труде.

Функции трудового права определяются задачами, стоящими перед трудовым законодательством. Эти задачи изложены в ст. 1 ТК РФ. Обратившись к содержанию указанной статьи, нельзя не заметить, что поставленные задачи в большей степени носят декларативный характер. Исходя из задач, поставленных Трудовым кодексом, можно выделить две функции трудового права: регулятивную и содействующую.

Регулятивная функция распространяет свое действие на трудовые и связанные с ними отношения.

Содействующая функция состоит в том, что трудовое право непосредственно выполняет ее, а совместно с другими социальными институтами (правовыми и неправовыми). Трудовое право призвано содействовать: росту производительности труда; улучшению качества работы; повышению эффективности материального производства; подъему материального и

Основы трудового права

культурного уровня жизни населения; укреплению трудовой дисциплины; постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную необходимость каждого трудоспособного человека. К этому можно добавить, что трудовое право содействует созданию рынка рабочей силы для обеспечения нужд производства.

Трудовые отношения составляют основное содержание трудового права. По сути дела это общественные отношения, урегулированные нормами трудового права. **Субъекты трудовых отношений** делятся на основные и дополнительные. Такое деление основано на степени влияния того или иного субъекта на возникновение, действие и прекращение трудовых отношений. **Основными субъектами** трудовых отношений являются работник и работодатель. К **дополнительным субъектам** можно отнести: *совет трудового коллектива; комиссии по трудовым спорам; профсоюзы; службы занятости; юридические службы на предприятии и другие структуры, обеспечивающие нормальное функционирование производства.* Дополнительные субъекты могут выступать в качестве основных, когда они непосредственно определяют судьбу возникновения, действия или прекращения трудовых отношений.

Трудовое отношение основано на соглашении, в силу которого одна сторона (работник) обязана выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а предприятие (работодатель) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, коллективным договором и соглашением сторон. Внешне трудовое отношение выглядит как вид обязательственных отношений гражданского права. Однако в рамках гражданско-правовых отношений исполнитель обязан предоставить обусловленный договором результат труда, т. е. надлежало исполнить обязательство. Механизм и способы исполнения обязательства гражданское право не регулирует. Вопросы, касающиеся характера и меры труда, режим и распорядок рабочего дня, способы исполнения принятых обязательств, т. е. сам процесс труда, а не только его результат входит в компетенцию трудового правоотношения, что и отличает его от гражданского правоотношения.

Виды трудовых отношений:

1. Отношения по вопросам приема на работу. Строго говоря, эти отношения не являются еще трудовыми. Они предшествуют возникновению трудовых отношений и создают для них соответствующую юридическую базу. Они определяют характер будущих трудовых отношений. На этом этапе еще нет работника и работодателя. Здесь есть физическое лицо, вступающее в отношение с администрацией предприятия по поводу заключения трудового договора (контракта).

2. Непосредственно трудовые отношения. Здесь действуют все субъекты трудового права (основные и дополнительные).

3. Отношения, связанные с расторжением трудового договора и увольнением работников.

4. Отношения, возникающие в связи с восстановлением на работе работника. Эти отношения возникают, если трудовой договор был расторгнут по инициативе

Основы трудового права

администрации предприятия и несогласный с таким решением работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Одной из составляющих трудового отношения являются права и обязанности субъектов. **Основными правами работников являются:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Обязанности работников определены в общих чертах ст.21 ТК РФ и детально регламентируются правилами внутреннего распорядка и дополнительными инструкциями. Работник обязан:

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

Основы трудового права

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст.21 ТК РФ).

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Физические лица – работодатели:

- физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее – работодатели – индивидуальные предприниматели). Физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов указанную деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных Трудовым кодексом РФ на работодателей – индивидуальных предпринимателей;

- физические лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее – работодатели – физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями).

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме, а также лица, не достигшие

Основы трудового права

указанного возраста, – со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

Права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

Основы трудового права

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст.22 ТК РФ).

ЛЕКЦИЯ №2

Тема 2. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (ст. 353 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации (ст.354 ТК РФ).

Принципы деятельности федеральной инспекции труда:

- деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов **уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.**

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

Основы трудового права

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.355 ТК РФ).

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также

Основы трудового права

получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.356 ТК РФ).

Порядок инспектирования работодателей: порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации (ст.360 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Основы трудового права

Наряду с понятием "занятые граждане" важное значение имеет определение понятия "безработный" и установление его правового статуса. Следует иметь в виду, что не все незанятые граждане могут быть признаны безработными.

Регистрация безработных граждан осуществляется органами по вопросам занятости в определенной последовательности, важно знать эту последовательность и ее содержание.

Учитывая, что на практике и в теории при определении понятия "безработный", а также в процессе подыскания гражданам работы возникают трудности с квалификацией ее в качестве подходящей или неподходящей, студентам особо внимательно рекомендуется изучить ст. 4 Федерального закона "О занятости населения", которая подробно регламентирует обе эти разновидности работ.

Правовое положение безработного предусматривает не только права, обязанности и ответственность, но и гарантии материальной и социальной поддержки безработного, в том числе пособие по безработице. Следует знать, в каком размере назначается пособие по безработице, условия и сроки его выплаты.

Государство и работодатели содействуют обеспечению занятости населения, которое осуществляется в различных формах.

Государственная политика в области занятости направлена на развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации в реализации права на добровольный труд и свободный выбор. Особое внимание уделяется проведению специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, предупреждению массовой и длительной безработицы.

Содействие занятости работодатели обеспечивают реализацией положений коллективных договоров, соглашений, оказанием помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке, переподготовке работающих, соблюдением установленной квоты для трудоустройства социально не защищенных граждан и др.

Государственное регулирование обеспечения занятости и трудоустройства является не только защитой и помощью ищущим работу, но и одним из способов их трудоустройства.

Международный пакт ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966 г.) предусматривает полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации говорит (ст. 10) об обеспечении занятости.

Ст. 37 Конституции РФ, предусматривает право на защиту от безработицы. Важнейшей гарантией этого права являются обеспечение занятости и трудоустройства, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Основные принципы государственной политики в области занятости – это главные ее направления, отражающие суть законодательства об обеспечении занятости населения Российской Федерации. Они закреплены в ст. 5 Закона о

Основы трудового права

занятости населения и являются внутриотраслевыми принципами трудового права, т. е. принципами института обеспечения занятости. Ими являются:

– развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

– обеспечение равных возможностей всем гражданам России в реализации их права на добровольный труд и свободный выбор занятости, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения и отношения к религии;

– поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

– создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

– обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

– сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

– координация мер по занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, предупреждение инфляции, регулирование роста и распределение доходов;

– поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;

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

– координация в этой области деятельности государственных органов профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ним;

– обеспечение занятости малочисленных народов и народностей с учетом национальных особенностей их хозяйственной и культурной деятельности и исторически сложившихся видов их занятости;

– сочетание самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

– международное сотрудничество в области занятости, включая вопросы труда российских граждан за рубежом и иностранных граждан в России.

Основы трудового права

Указанные принципы государственной политики в области занятости отражают единство и дифференциацию трудового законодательства и многие основные принципы трудового права. На них ориентируются также при правотворчестве и правоприменении норм по обеспечению занятости.

Профсоюзы, их органы вправе участвовать в разработке государственной политики занятости населения. Так, они имеют право:

а) вносить в соответствующие органы власти предложения о перенесении сроков или временном прекращении мер по высвобождению работников;

б) осуществлять защиту социальных гарантий граждан по вопросам обеспечения занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством;

в) требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости. Кроме того, массовое высвобождение работников может осуществляться при условии предварительного (не менее чем за три месяца) письменного уведомления работодателем соответствующих профсоюзных органов.

Обеспечение занятости – это комплекс социально-экономических и юридических гарантий, способствующих борьбе с безработицей, реализации всеми желающими своего права на труд, помощь нуждающимся в содействии при подыскании работы и трудоустройстве. Сама политика государства по обеспечению полной занятости является важнейшей гарантией реализации права граждан на труд теми, кто хочет его реализовать как самое жизненно важное право. Эта политика создает и право граждан на обеспечение занятости и содействие в трудоустройстве. Стимулирование занятости должно происходить в первую очередь за счет расширения производства, создания новых рабочих мест, а также увеличения различных договорных форм труда (с неполным рабочим временем, временных работ и др.).

Конституция РФ объявила Российское государство социальным, законодательство которого гарантирует гражданам социально-экономические права, а политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В соответствии со ст. 25 Всеобщей декларации прав человека и ст. I Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах стратегической целью социального государства является гарантирование права человека на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и членов его семьи. Указанные принципы в нынешних условиях остаются провозглашенными целями развития, программой на будущее.

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Она означает фактическую реализацию права на свободу труда.

Гражданин имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение к труду запрещено, в том числе и как средство обеспечения трудовой дисциплины. Оно

Основы трудового права

возможно лишь в случаях, особо установленных законодательством. Так, не считается нарушением запретов работа, требуемая на основании военной службы, а также в условиях чрезвычайных обстоятельств, и работа при отбывании наказания по приговору суда, выполняемая под надзором соответствующих государственных органов. Незанятость не может быть основанием для правовой ответственности. Реализация принципа свободы труда – это свободный, добровольный акт гражданина. Он может и не реализовывать данное право, но от этого он не теряет его и в любое время может пожелать его осуществить

Конституция РФ не обязывает трудоспособного гражданина трудиться; она запрещает принудительный труд, подчеркивает, что труд свободен (ст.37). Понятие «занятые» шире понятия «работники».

Занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п.3 ст.4 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»);

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

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

- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

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

- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения (далее – органы службы занятости);

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

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций (ст.2 Закона о занятости)

Основы трудового права

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее – организации) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Бомжи не готовы трудиться, поэтому не считаются безработными.

Пенсионер, который хочет работать и ищет работу, не признается безработным, так как считается нетрудоспособным и имеет доход в виде пенсии.

Регистрация безработных проводится органами занятости по их месту жительства при предъявлении паспорта, трудовой книжки (а для впервые ищущих работу – справки с места жительства) и других документов (о специальном образовании, квалификации, среднем заработке за последние три месяца).

Безработными могут быть и впервые ищущие работу, и уволенные с производства, и демобилизованные из Вооруженных Сил, и молодежь по окончании учебного заведения. Гражданин признается безработным со дня предъявления им необходимых документов. Решение об этом орган занятости должен принять не позднее 11 дней со дня предъявления документов, если в течение 10 дней со дня регистрации невозможно было предоставить ему подходящую работу.

Акты МОТ признают безработным лицо, не имеющее работы, ищущее ее и готовое к ней приступить. Следовательно, у нас ныне в несколько раз больше безработных, чем зарегистрированных.

Не признаются безработными граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных,

Основы трудового права

- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
- перечисленные в ст. 2 Закона о занятости.

Не признанный органом службы занятости безработным гражданин имеет право через один месяц повторно обратиться в этот орган занятости для признания его безработным. Не регистрируются как безработные лица, осужденные к исправительным работам без лишения свободы. Если же на момент вступления в силу такого приговора гражданин уже имел статус безработного, то орган службы занятости прекращает ему выплату пособия по безработице и снимает с учета. Если же в приговоре оговорено условие неприменения установленного наказания к виновному в определенный испытательный срок или было условно-досрочное освобождение от наказания, то это лицо органом службы занятости может быть признано безработным.

Что такое подходящая и неподходящая работа?

Подходящей считается такая работа, в том числе временная, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта. Так, если инженеру, имеющему высшее техническое образование и проработавшему инженером 7 лет, предлагают работу техника, то это будет неподходящая для него работа, или же ему предлагают работу инженера, но на дорогу ему в один конец до такой работы надо затрачивать 3-4 часа на общественном транспорте, то и эта работа для него будет неподходящей.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности); уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти

Основы трудового права

переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Не может считаться подходящей работа, если:

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

Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (дохода), ищущие работу и готовые приступить к ней, т. е. безработные, регистрируются в органе службы занятости в четыре этапа:

1. первый этап – первичная регистрация в целях учета общей численности безработных без предъявления ими каких-либо документов. При этом в регистрационном документе указываются: фамилия, имя и отчество обратившегося, его адрес места жительства, возраст, пол, образование, специальность (профессия), причина обращения и краткое содержание оказанной ему услуги (информации).

Ему представляется информация о состоянии рынка труда в данной местности, о наличии вакантных мест, оплате и других условиях труда с целью выбора работы, о порядке регистрации в качестве безработного.

На территориях с напряженной ситуацией на рынке труда регистрация осуществляется упрощенно без прохождения первичной регистрации, а перерегистрацию на этих территориях безработные проходят не реже одного раза в месяц, а не двух раз, как обычно;

2. второй этап – регистрация с целью поиска подходящей работы. При этом безработные предъявляют в орган службы занятости по месту жительства справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы и предъявляют: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку или иные документы, подтверждающие стаж, документы, удостоверяющие, профессиональную квалификацию. Впервые ищущие работу, не имеющие специальности, предъявляют паспорт и документ об образовании, а инвалиды еще и трудовую рекомендацию или программу их реабилитации. Эта регистрация осуществляется со дня обращения при наличии всех необходимых документов. В течение 10 дней

Основы трудового права

орган службы занятости должен по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая временную, а впервые ищущему, не имеющему специальности, два варианта профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая временную. При отсутствии работы зарегистрированным безработным может быть предложено при их согласии участие в оплачиваемых общественных работах;

3. третий этап – регистрация граждан в качестве безработных, которая осуществляется на основании решения органа службы занятости, принимаемого не позднее 11 календарных дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы, т. е. безработным признается нетрудоустроенный в течение 11 дней со дня его регистрации для поиска подходящей работы. Датой регистрации в качестве безработного является день принятия органом службы занятости решения о признании его безработным;

4. четвертый этап – перерегистрация безработных, зарегистрированных в качестве безработных, в сроки, установленные органом службы занятости, но не более двух раз в месяц. В случае явки безработного в состоянии опьянения факт опьянения (одурманивания) подтверждается актом, составленным работником органа службы занятости.

Отказ в регистрации не лишает права гражданина повторно обратиться в орган занятости через один месяц для решения вопроса о регистрации его в качестве безработного.

Правовой статус безработного России – это его правовое положение по Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В содержание правового статуса безработного входят:

1. Официальная регистрация органом службы занятости данного лица в качестве безработного, т. е. его правосубъектность.

2. Основные (статутные) его права и обязанности как безработного. Это право на подыскание органом службы занятости подходящей работы, право направления на общественные оплачиваемые работы, право на пособие по безработице, право на направление его в необходимых случаях на повышение квалификации, переквалификацию с выплатой стипендии и др. Обязанность безработного — систематически в установленные сроки проходить перерегистрацию.

3. Основные гарантии указанных статутных трудовых прав безработного.

Закон РФ «О занятости в Российской Федерации» предусмотрел следующие права и гарантии, определяющие правовой статус безработного:

1) гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым из организации, предоставляемые согласно ст.180, 181 ТК РФ;

2) выплату пособий зарегистрированным безработным в установленном порядке;

3) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

4) возможность участия в оплачиваемых общественных работах, организуемых местными органами самоуправления;

5) компенсацию затрат по переезду в другую местность на новую работу по предложению органа службы занятости;

Основы трудового права

6) выплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице;

7) оказание материальной помощи членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты.

Дополнительные социальные права и гарантии и помощь при потере работы могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими соглашениями.

Пособие по безработице имеют право получать граждане, зарегистрированные органом службы занятости как безработные, уволенные по любым основаниям, и впервые ищущие работу. Решение о выплате пособия принимается одновременно с решением органа службы занятости о признании гражданина безработным, т. е. на третьем этапе регистрации.

Размер пособия по безработице и порядок его выплаты установлены ст. 30—35 Закона о занятости. Размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы, если гражданин уволен в течение 12 предшествующих безработице месяцев и имел в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного или неполного рабочего времени с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). В других случаях (в том числе гражданам, впервые ищущим работу или возобновляющим трудовую деятельность после более годичного ее перерыва) пособие по безработице устанавливается в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. Начисление пособия в первом случае и в случае увольнения из Вооруженных Сил, внутренних, железнодорожных войск, органов Федеральной службы безопасности и органов внутренних дел производится с момента регистрации в качестве безработного в следующих размерах: в первые три месяца безработицы — 75% среднего месячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца безработицы — 60%; в дальнейшем — 45% указанного заработка. Во всех случаях размер пособия должен быть не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации, и не ниже 30% величины указанного прожиточного минимума. При непредоставлении работы более 18 месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия в размере 30% величины прожиточного минимума.

Размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 руб.

Пособие выплачивается безработному до его трудоустройства, но не более 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законом. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать и более длительные сроки выплаты пособий по безработице или предусматривать продление сроков выплаты при определенных условиях в рамках утвержденных целевых программ за счет средств соответствующих бюджетов. Срок выплаты продлевается сверх 12 месяцев гражданам со стажем, дающим право на пенсию по старости, на две недели за каждый год работы, превышающий

Основы трудового права

требуемый стаж. В этих случаях общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев (два года) в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработным гражданам, имеющим достаточный трудовой стаж для полной пенсии по старости (включая льготные условия), не имевшим в течение пяти лет до того перерыва в работе более 12 месяцев, по предложению органа службы занятости пенсия с их согласия оформляется досрочно, но не более чем за два года до установленного возраста выхода на пенсию.

Таким образом, безработный предпенсионного возраста с большим трудовым стажем может получать два года пособие по безработице, а затем досрочно на два года раньше пенсионного возраста получать пенсию по старости. Это большая социальная гарантия безработным предпенсионного возраста.

В соответствии с Законом о занятости предусмотрен иной порядок определения размера пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан (см. ст.34).

Гражданам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органа службы занятости, пособие по безработице устанавливается в соответствии со ст.30 Закона о занятости.

Из пособия могут производиться удержания по приговору суда или по решению суда: алименты, возмещение вреда и др.

Пособие выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным в установленные сроки перерегистрации.

Орган службы занятости в определенных законом случаях может приостановить или прекратить выплату пособия или сократить его размер.

Так, выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

- 1) трудоустройства безработного или признания гражданина занятым;
- 2) прохождения безработным профподготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органа службы занятости с выплатой стипендии;
- 3) истечения срока его выплаты;
- 4) получения пособия или попытки его получения обманным путем;
- 5) осуждения безработного по приговору суда к лишению свободы или к исправительным работам;
- 6) назначения безработному пенсии по старости или за выслугу лет;
- 7) длительной (более месяца) неявки безработного в орган службы занятости без уважительных причин;
- 8) переезда безработного в другую местность;
- 9) отхода от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- 10) смерти безработного.

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

- отказа безработного от двух вариантов подходящей работы;
- увольнения за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия (т. е. по п. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 ТК РФ);

Основы трудового права

- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органа службы занятости;
- нарушения безработным условий и сроков перерегистрации в качестве безработного;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором п. 1 ст. 29 Закона);
- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством РФ;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период приостановления выплаты пособия засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

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

- 1) неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве к работодателю в течение трех дней со дня направления органа службы занятости;
- 2) отказа без уважительных причин явиться в орган службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Указанные меры дисциплинируют безработных.

Решение о прекращении, приостановлении или сокращении размера выплаты пособия по безработице орган службы занятости должен уведомить безработного.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профобразования;
- призыва на военные сборы;
- привлечения к исполнению государственных обязанностей.

Эти периоды продлевают время выплаты пособия, так как они в него не засчитываются.

Выплата стипендии в период профподготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органа службы занятости производится в следующих размерах:

- уволенным в течение 12 месяцев до начала безработицы и имеющим в этот период полную работу не менее 26 календарных недель — 75% их среднемесячного заработка за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного на территории данного субъекта Федерации;

Основы трудового права

- впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором настоящего пункта);
- уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель — в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, стипендия, установленная в размере не выше 100 руб., увеличивается на размер районного коэффициента;
- утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания — за счет средств соответствующих организаций в размере 100% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации в установленном порядке, и не ниже 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 руб.

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

ЛЕКЦИЯ №3

Тема 3. Трудовой договор

Понятие трудовой договор

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

Основы трудового права

Стороны трудового договора — работник и работодатель.

Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

Основы трудового права

- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо вышеуказанные сведения, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Основы трудового права

Форма трудового договора

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров.

Срок трудового договора

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором,
- соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа

Основы трудового права

может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек);
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Основы трудового права

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с членами экипажей морских судов, судов внутреннего плавания и судов смешанного (река – море) плавания, зарегистрированных в Российском международном реестре судов;
- поступающими на работу по совместительству.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и

Основы трудового права

разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Документы, необходимые для заключения трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые

Основы трудового права

устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

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

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Оформление приема на работу работника работодателем

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно

Основы трудового права

связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Испытательный срок

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право

Основы трудового права

обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Изменение трудового договора

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод и перемещение.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Расторжение трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ). Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора;

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением

Основы трудового права

случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ и иными ФЗ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право

Основы трудового права

прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или

Основы трудового права

урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора по не зависящим от воли сторон обстоятельствам

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в

Основы трудового права

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника либо работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных Трудовым Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Оформление увольнения работника работодателем

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан

Основы трудового права

выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Совместительство

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

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

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по

Основы трудового права

совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

ЛЕКЦИЯ №4

Тема 4. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

Различают следующие виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное.

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

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную

Основы трудового права

рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Отличие неполного от сокращенного рабочего времени:

сокращенное устанавливается обязательно для отдельных категорий лиц, установленных ТК РФ, неполное — по соглашению сторон;

оплата труда для сокращенного рабочего времени — оплачивается как нормальное рабочее время, неполное рабочее время — пропорционально отработанному времени;

Продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случае, если не возможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов, при пятидневной рабочей неделе — 7 часов.

Работа в ночное время

Ночное время устанавливается – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с

Основы трудового права

медицинским заключением, выданным в порядке, установленным ФЗ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Сверхурочная работа

Работодатель имеет право в определенном порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника – для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его **письменного согласия в следующих случаях:**

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени,

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин,

Основы трудового права

имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Режим рабочего времени

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, – трудовым договором.

Ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Гибкий график

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Сменная работа

Сменная работа – работа в две, три или четыре смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в

Основы трудового права

течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору, и доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Время отдыха

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

Видами времени отдыха являются:

1. перерывы в течение рабочего дня (смены);
2. ежедневный (междусменный) отдых;
3. выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и праздничные дни;
4. отпуска.

Перерывы:

1. перерыв для питания и отдыха,
2. перерывы для обогрева и отдыха,
3. перерывы для кормления грудью

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до

Основы трудового права

полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Ежедневный (междусменный) отдых

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Выходные и праздничные дни

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного

Основы трудового права

бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Отпуска

Отпуска подразделяются на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком до 3х лет;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с

Основы трудового права

вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

Основы трудового права

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении

Основы трудового права

трудоустройства по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Отпуск по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности – 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух или более детей – 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

Отпуска по уходу за ребенком

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Отпуска работникам, усыновившим ребенка

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и

Основы трудового права

родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

ЛЕКЦИЯ №5

Тема 5. Заработная плата

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата: сущность

Заработная плата – часть валового национального продукта, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров.

Заработная плата – цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

Структура заработной платы на территории РФ неоднородна и может варьироваться в зависимости от того или иного региона РФ, отрасли народного хозяйства и типа предприятия.

В структуру заработной платы входят следующие компоненты:

1. **Основная заработная плата** – это плата, обеспечивающая минимальный размер заработной платы за определенно отработанное количество рабочих часов. Каким образом будет происходить начисление основной заработной платы зависит от того метода, который принят на том или ином предприятии. Так, если на предприятии принята повременная оплата труда, то заработная плата сотрудников

Основы трудового права

организации рассчитывается следующим способом: умножаем часовую тарифную ставку на фактически отработанное время в отчетном месяце.

2. **Дополнительная заработная плата** – это различные выплаты компенсаций, надбавок, доплата за дифференцированные условия труда и квалификацию работника. Например, доплата за ненормированный рабочий день или надбавка за совмещение должностей и выполнение дополнительных обязанностей. В основном выплачиваются сотрудникам предприятия в виде установленных процентов дополнительно к основной заработной плате.

3. **Вознаграждение за конечный результат** – это вознаграждение, которое выплачивается из фонда заработной платы или оплаты труда за достижение определенных результатов деятельности организации или ее отдельных структурных подразделений. Например, вознаграждение можно выплатить за увеличение объема продаж продукции компании или внедрение новых разработок.

4. **Премия за основные результаты** – это выплата за достижение конечных результатов организации или структурного подразделения, которая выплачивается из прибыли компании.

5. **Материальная помощь** – это помощь, которая выплачивается из фонда материального поощрения за счет прибыли. Целью материальной помощи является обеспечение социальных гарантий и благ для работников за счет организации. Материальная помощь обычно выплачивается в виде компенсационных выплат при экстремальных и чрезвычайных положениях. Например, свадьба или смерть сотрудника компании. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника или его близких родственников по распоряжению руководителя организации и относится к эпизодической форме оплаты труда.

Подведем итог. Заработная *плата* сотрудника организации строится на основе:

- квалификации;
- результативности;
- сложности выполняемой работы.

Заработная плата включает в себя:

- основную заработную плату;
- дополнительную заработную плату;
- премию за результаты;
- материальную помощь.

Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда.

1. Величина минимального размера оплаты труда в РФ.
2. Величина минимального размера базового оклада работников бюджетной сферы.
3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя.
4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме.
5. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя.
6. Государственный надзор за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда.

Основы трудового права

7. Ответственность работодателя за нарушение требований законодательства в области заработной платы.

8. Сроки и очередность выплаты заработной платы.

1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ Федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (с 01.05.2018г. – 11163 руб.). Начиная с 01.01.2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года (см. Федеральный закон от 28.12.2017 N 421-ФЗ). В субъекте РФ региональным соглашением «О минимальной заработной плате» может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ.

Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполненные нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3. Общий размер всех удержаний не может превышать 70% при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причинённого здоровью или возмещение ущерба, причинённого преступлением.

4. Работодатель не имеет права выплачивать работнику заработную плату полностью в натуральной форме.

Законодательство устанавливает ограничение выплаты заработной платы в неденежной форме в размере 20% от начисленной месячной заработной платы.

В данном случае оплата труда в неденежной форме производится по письменному заявлению работника.

Выплаты заработной платы в купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а так же товарами, оборот которых запрещён или ограничен, не допускается.

5. Работники получают заработную плату в данном случае до погашения задолженности работодателя перед другими кредиторами.

6. Государственный контроль осуществляется Государственной инспекцией труда РФ.

7. Работодатели могут быть привлечены к уголовной, административной материальной и дисциплинарной ответственности за нарушение права работников на получение заработной платы своевременно и в полном объёме.

Уголовная ответственность – 1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в

Основы трудового права

размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Административная ответственность – За невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (если указанные действия не содержат уголовно наказуемого деяния), предусмотрена ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа в размере:

- от 10 000 до 20 000 руб. – для должностных лиц;
- от 1000 до 5000 руб. – для индивидуальных предпринимателей;
- от 30 000 до 50 000 руб. – для юридических лиц.

Лицо, которое ранее подвергалось административному наказанию по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и повторно совершило аналогичное правонарушение, может быть привлечено к ответственности по ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если действия лица не содержат уголовно наказуемого деяния). В этом случае ему грозит наказание:

- штраф в размере от 20 000 до 30 000 руб. или дисквалификация на срок от одного года до трех лет – для должностных лиц;
- штраф в размере от 10 000 до 30 000 руб. – для индивидуальных предпринимателей;
- штраф в размере от 50 000 до 100 000 руб. – для юридических лиц.

Если юридическое лицо совершило административное правонарушение и выявлены должностные лица, по вине которых оно совершено, к административной ответственности по одной и той же норме могут быть привлечены как юридическое лицо, так и указанные должностные лица. Это следует из ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ, абз. 1 п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5.

Материальная ответственность – При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой

Основы трудового права

ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

Дисциплинарная ответственность – к ней могут быть привлечены представители работодателя, виновные в несвоевременной выплате заработной платы.

Самозащита трудовых прав – работник при задержке заработной платы на срок более 15 дней имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

Формы и системы оплаты труда

Учет труда и заработной платы представляет собой сложную и очень трудоемкую бухгалтерскую задачу.

Право на труд закреплено Конституцией Российской Федерации в ст. 37, в которой определено, что каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Трудовые отношения всех наемных работников регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Оплата труда по трудовым соглашениям

В соответствии со ст.15 ТК РФ трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В основе трудовых взаимоотношений лежит трудовой договор (контракт), заключенный в письменной форме. Трудовые доходы каждого работника не ограничиваются максимальными размерами. Минимальный размер месячной оплаты труда устанавливается правительством и имеет достаточно широкое использование в расчете тарифных ставок, должностных окладов, при наложении штрафов.

В настоящее время среди важнейших задач учета труда и заработной платы можно назвать:

- 1) своевременно в установленные сроки производить расчеты с персоналом по оплате труда;
- 2) своевременно и правильно относить на себестоимость продукции суммы начисленной заработной платы и налогов;
- 3) собирать и группировать показатели по труду и заработной плате для целей

Основы трудового права

оперативного руководства и расчетов по налогам.

Согласно статье 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

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

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

Между работником и работодателем могут возникать трудовые отношения на основании коллективного договора. В соответствии со ст.41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

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

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения

Основы трудового права

работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Оплата часов ночной работы

Временем ночной работы считается время с 22 ч. вечера до 6 ч. утра. Оно фиксируется в таблице итоговым количеством за месяц. Вся работа в ночное время оформляется документально и рассчитывается в определенном (повышенном) размере. Этот повышенный размер не может быть ниже 40 % от тарифной ставки.

Согласно ст.96 ТК РФ, к работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Оплата часов сверхурочной работы

Сверхурочной является работа, которая осуществляется работниками после основной смены. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях с разрешения руководителя предприятия.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального

Основы трудового права

имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч. в течение 2 дней подряд и 120 ч. в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Оплата продукции, оказавшейся браком.

Полный брак по вине работника не оплачивается ему полностью, а частичный брак оплачивается в зависимости от степени годности произведенной продукции по пониженным расценкам или по себестоимости.

Брак, возникший не по вине работника, оплачивается по пониженным расценкам. Брак, который произошел не по вине работника, а по причине скрытого дефекта в обрабатываемом материале (сырье), оплачивается работнику наравне с годными изделиями.

Оплата простоев.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит. Время простоя не по вине работника, если он предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже $\frac{2}{3}$ тарифной ставки установленного работнику разряда или оклада.

Оплата труда при совмещении профессий.

Если работник наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, выполняет дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, то ему доплачивают за совмещение профессий или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер этих доплат устанавливает администрация по соглашению сторон.

Оплата труда в период освоения производства (новых видов продукции).

На период освоения нового производства (продукции) работникам может быть сделана доплата до прежнего среднего заработка в порядке и на условиях,

Основы трудового права

определяемых коллективным договором.

Оплата труда при совмещительстве.

Помимо основной работы, многие работники выполняют дополнительную работу (совмещают) в одной и той же организации. При совмещении профессий необходимо составлять трудовое соглашение, в котором оговорены продолжительность совмещаемой профессии и соответственно оплата за нее. Размер оплаты устанавливает администрация (руководитель) предприятия.

Оплата отпуска и выходных пособий.

Право на отпуск возникает у работников через шесть календарных месяцев после поступления на работу в организацию. Отпуск должен предоставляться работникам ежегодно в срок, который предусмотрен утвержденным на предприятии графиком отпусков. В исключительных случаях и с согласия работника допускается перенос его установленного отпуска на следующий календарный год. В настоящее время на многих предприятиях график отпусков заметно отличается от графиков отпусков предприятий лет двадцать назад, поскольку многие работники находятся в отпуске не месяц, а меньше – 1–3 недели.

Правовое регулирование заработной платы: государственное и локальное

Правовое регулирование заработной платы в современных условиях предполагает сочетание правового регулирования, осуществляемого государственными органами в централизованном порядке, с отраслевым и локальным (непосредственно в организации) регулированием.

Важнейшим элементом государственного регулирования заработной платы являются государственные гарантии по оплате труда работников.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы в Российской Федерации;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
- ответственность работодателей за нарушение требований, установленных Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Основы трудового права

Кроме того, в централизованном порядке определяются: порядок установления условий оплаты труда, схемы должностных окладов и размеры окладов (тарифных ставок) в бюджетной сфере, некоторые виды доплат и надбавок к окладам (тарифным ставкам), правила оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы, случаи сохранения среднего заработка или его части, исчисление среднего заработка и др.

Отраслевое регулирование оплаты труда осуществляется с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, устанавливающих:

- минимальную плату труда в отрасли в большем размере по сравнению с определенной федеральным законом;
- соотношение тарифных ставок по квалификационным разрядам рабочих, по отдельным категориям специалистов и служащих;
- повышенную оплату труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- регулярность пересмотра тарифных ставок, окладов в связи с ростом стоимости жизни и его порядок;
- доплаты и надбавки, стимулирующие работу в организациях данной отрасли.

На уровне организации решается самое большое количество вопросов оплаты труда. Документами, в которых фиксируются разработанные в организации условия оплаты труда, являются коллективные договоры, положения об оплате труда, положения о премировании. Именно с помощью локального регулирования оплаты труда происходит увязывание заработка конкретного работника с результатами его трудовой деятельности.

Отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры, решая вопросы оплаты труда, не должны нарушать социальных гарантий, установленных законодательством. При осуществлении регистрации коллективного договора или соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор (соглашение), а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работника, недействительны и не подлежат применению.

Основы трудового права

Индексация заработной платы

Сразу отметим, что если соответствующее федеральное отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение предусматривает конкретный размер индексации заработной платы, то повышение уровня реального содержания зарплаты обеспечивается с учетом требований этого соглашения. Это касается и того случая, если соответствующее отраслевое (отраслевое тарифное) соглашение заключено на межрегиональном, региональном, территориальном уровне социального партнерства.

А вот если порядок индексации заработной платы будет устанавливаться либо колдоговором, либо локальным нормативным актом организации, то необходимо обратить внимание на следующее:

1. Согласно ст.8 ТК РФ работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. То есть он имеет право, но не обязан принимать те или иные локальные нормативные акты. Вместе с тем по совокупности положений ст.134 и ст. 8 ТК РФ можно сделать вывод о том, что на работодателя в данном случае возложена именно обязанность разработать и принять соответствующий локальный нормативный акт, определяющий порядок индексации зарплаты работников.

2. Такого вывода придерживается и Федеральная служба по труду и занятости, указывая в своих письмах: “В том случае, если в локальных нормативных актах организации не предусмотрен такой порядок, то, учитывая, что индексация заработной платы является обязанностью работодателя, полагаем, необходимо внести соответствующие изменения (дополнения) в действующие в организации локальные нормативные акты”.

3. Согласно ст.36 ТК РФ на работодателя возложено право, а не обязанность выступить с инициативой о проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Поэтому отсутствие колдоговора в организации не является нарушением трудового законодательства. Но и из данной ситуации есть выход, так как и полномочные представители работников – наравне с работодателем – обладают правом выступить с инициативой о проведении таких коллективных переговоров. А как только полномочные представители работников направят работодателю предложение о начале коллективных переговоров по заключению колдоговора, у того возникает обязанность вступить в коллективные переговоры (ч.2 ст.36 ТК РФ).

Коллективный договор

Также отметим, что ст.41 ТК РФ устанавливает свободу в выборе содержания и структуры колдоговора. Однако, в Трудовом кодексе мы видим большое количество статей, в которых закон обязывает предусмотреть то или иное регулирование трудовых правоотношений именно в коллективном договоре.

Например, в соответствии со ст.112 ТК РФ работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации,

Основы трудового права

трудовым договором.

Согласно ст.135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст.136 ТК РФ зарплата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Согласно ст.143 ТК РФ тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Согласно ст.154 ТК РФ конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Согласно ст.196 ТК РФ подготовка работников и их дополнительное профессиональное образование осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Наличие в указанных и во многих других статьях словосочетаний “коллективный договор”, “трудовой договор”, “локальный нормативный акт”, перечисленных через запятое, говорит о том, что регулирование тех или иных трудовых правоотношений должно устанавливаться в обязательном порядке как в коллективном договоре, так и в трудовом договоре, так и в локальном акте организации.

И ст.134 ТК РФ – не исключение. Таким образом, положение об индексации заработной платы должно предусматриваться колдоговором.

К тому же и действия Государственной инспекции труда, и практика привлечения работодателей к административной ответственности по ст.5.27 КоАП РФ показывают, что отсутствие в организации порядка индексации зарплаты (будь то отсутствие локального акта или отсутствие соответствующего положения в колдоговоре) является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

При этом отметим, что непринятие соответствующего колдоговора, соглашения, локального нормативного акта не освобождает работодателя от обязанности производить индексацию заработной платы, причем регулярно.

Индексация заработной платы

Итак, отсутствие в организации порядка индексации заработной платы (будь то коллективный договор или локальный акт организации) не освобождает работодателя от обязанности индексировать зарплату, причем регулярно. Теперь рассмотрим следующие вопросы: всем или не всем работникам зарплату необходимо индексировать, на каком основании, на сколько необходимо повышать зарплату, а также как часто работодатель должен исполнять возложенную на него законом обязанность ее индексировать.

Кому индексировать

В силу предписаний статей 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы

Основы трудового права

должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору. К такому выводу пришел Конституционный суд РФ в Определении № 913-О-О от 17.06.2010. В качестве основания КС РФ указал, что индексация направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда всех работников.

Основание для индексации

Из требований ст.134 ТК РФ следует, что только индексация заработной платы, как одна из форм обеспечения повышения реального содержания зарплаты, “завязана” на рост потребительских цен на товары и услуги.

Постановлением Госкомстата России от 25.03.2002 № 23 утверждены Основные положения о порядке наблюдения за потребительскими ценами и тарифами на товары и платные услуги, оказанные населению, и определения индекса потребительских цен. Положения предусматривают, что показателем, характеризующим инфляционные процессы в стране, является индекс потребительских цен (пункт II.1).

В соответствии с Положениями индекс потребительских цен (ИПЦ) характеризует изменение во времени общего уровня цен на товары и услуги, приобретаемые населением для непроизводственного потребления. ИПЦ измеряет отношение стоимости фиксированного набора товаров и услуг в ценах текущего периода к его стоимости в ценах предыдущего (базисного) периода. Расчет ИПЦ осуществляется в целом по Российской Федерации, федеральным округам и субъектам РФ по единому набору товаров (услуг).

Если, например органом госстатистики субъекта РФ зафиксирован положительный ИПЦ за определенный период, то этот рост является основанием для индексации зарплаты. Рост потребительских цен фиксируется Росстатом постоянно, следовательно, наличие инфляционных процессов в стране, вызывающих необходимость индексации зарплаты, предполагается и в силу ст. 61 Гражданского процессуального кодекса РФ доказыванию не подлежит.

Размер индексации

Практика показывает, что для расчета размера индексации можно использовать данные, которые указываются в ФЗ о федеральном бюджете на очередной год, или процент роста прожиточного минимума, или иные показатели. Но при использовании каждого из перечисленных способов размеры индексации будут различаться.

Если порядок проведения индексации нормативно не установлен, суды, как правило, применяют ИПЦ (индекс потребительских цен), рассчитываемый органами госстатистики в соответствующем субъекте РФ.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что к полномочиям работодателя относится не установление индексации (это его обязанность в силу закона), а определение порядка учета роста потребительских цен на товары и услуги, для того чтобы индексацию зарплаты произвести. Таким образом, организация должна определить различные индикаторы, временные периоды и иные условия, которые будут положены в основу индексации зарплаты работников. Индексация может проводиться в соответствии с ИПЦ, определенным по методическим рекомендациям Росстата или его территориального органа

Основы трудового права

Федеральной службы государственной статистики по конкретной области, либо на величину инфляции, указанную в законе о федеральном бюджете или бюджете того региона, на территории которого работает организация.

В локальном акте организации, определяющем порядок индексации зарплаты, необходимо указать:

- с какого числа проводится индексация зарплаты;
- за какой период;
- на сколько процентов;
- какой источник информации будет использован в качестве основания для индексации;
- а также определить (если используется ИПЦ на товары и услуги), какой период будет заложен в качестве расчетного.

Если будет использоваться ИПЦ, то в порядке индексации необходимо выбрать и указать период:

- 1) начало календарного года к началу предыдущего года;
- 2) текущий месяц к декабрю предыдущего года;
- 3) текущий месяц к соответствующему месяцу предыдущего года;
- 4) иное.

То есть необходимо выбрать какой-то один расчетный период индекса, иначе, не указав этот и все иные необходимые данные для индексации зарплаты, представители работников столкнутся с большой проблемой в защите прав работников из-за непроведения или некачественного проведения индексации.

Огромное количество вопросов возникает при обсуждении, на какой же процент необходимо индексировать постоянную часть зарплаты. Судебная практика при рассмотрении соответствующих дел неоднозначна. Суды указывают, что величина повышения должна обеспечивать достойный уровень жизни и защиту от инфляции. Так, в одном из решений районного суда Самары указано, что повышение должностных окладов работников организации на 5 и 10% (в разные годы) не рассматривалось работниками как индексация зарплаты, поскольку стоимость потребительской корзины выросла на 20,1%. Повышение в данном случае нельзя считать аналогом индексации, так как цель последней – защита от инфляции – не достигнута.

Иная ситуация имела место при рассмотрении в Магаданском городском суде дела о взыскании сумм индексации. Колдоговором организации была предусмотрена ежегодная индексация зарплаты. Но в дальнейшем в отраслевое соглашение, действие которого распространялось на данного работодателя, были внесены изменения: индексация заменялась повышением среднемесячной зарплаты не менее чем на 2% выше темпов роста среднемесячной зарплаты в экономике соответствующего региона. В результате рост средней зарплаты истца в спорный период составил 12%, и суд, не усмотрев в деле обстоятельств, приведших к снижению содержания оплаты труда истца, в удовлетворении иска отказал.

Кроме того, по мнению судов, необходимость индексации зарплаты из-за роста потребительских цен не означает, что величина индексации и порядок ее проведения должны строго соответствовать механизму указанного роста. То есть

Основы трудового права

порядок повышения зарплаты может быть иным – при условии строгого обеспечения достойного уровня жизни работника.

Также в своем Определении № 913-О-О от 17.06.2010 КС РФ указал, что нормативные положения закона предоставляют работодателям, не получающим бюджетного финансирования, при определении порядка индексации возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя.

Вместе с тем некоторые суды, в своих решениях указывают, что, исходя из перечисленных требований закона, именно на работодателя возложена обязанность обеспечения ежегодной индексации зарплаты работников не ниже официального уровня инфляции.

Конечно, позиция профсоюзов в данном вопросе – трактовать закон в пользу работников, и профсоюзы будут настаивать на размере индексации не ниже роста потребительских цен за определенный период. Не будем забывать, что Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” предоставляет право профсоюзам участвовать в определении размеров индексации зарплаты (п. 2 ст. 22).

Периодичность индексации

По обычаям делового оборота наименьшим периодом индексации является месяц, наибольшим – год.

Можно привести для примера следующую судебную практику. Так, согласно решению Октябрьского районного суда Мурманска, “в соответствии с Основными положениями о порядке наблюдения за потребительскими ценами и тарифами на товары и платные услуги, оказанные населению, и определения индекса потребительских цен, утвержденными постановлением Госкомстата РФ № 23 от 25.03.2002, ежегодно изменяются индексы потребительских цен, действующие на территории Российской Федерации. Следовательно, наличие инфляционных процессов в стране, вызывающих необходимость проведения индексации заработной платы, предполагается, и в силу статьи 61 Гражданского процессуального кодекса РФ доказыванию не подлежит”. Такой же позиции придерживаются и другие суды общей юрисдикции.

Таким образом, на работодателя в силу закона возложена обязанность обеспечения ежегодной индексации зарплаты.

Если колдоговором, локальным актом организации или соответствующим федеральным (межрегиональным), региональным, территориальным отраслевым соглашением предусмотрена иная периодичность индексации зарплаты и соответствующее отраслевое соглашение распространяется на организацию – необходимо руководствоваться этими документами.

Индексация заработной платы

Положение об индексации зарплаты в федеральных отраслевых (межотраслевых) и региональных соглашениях

В соответствии со ст.134 ТК РФ порядок индексации заработной платы для организаций коммерческого сектора экономики может быть также определен и соглашениями. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные (ст.45 ТК

Основы трудового права

РФ). В данном случае нас интересуют отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключаемые на федеральном уровне, и региональные соглашения.

Согласно закону соглашения распространяются на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в частях 3 и 4 ст.48 ТК РФ. Этой статьей также предусмотрен вариант “принудительного распространения” федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения (ФОС) на иных работодателей, не поименованных в частях 3 и 4 статьи (см. части 3, 4, 8, 9 ст.48 ТК РФ).

Итак, если ФОС распространяется на работников соответствующего предприятия и в этом документе прописан порядок индексации зарплаты – указанный порядок обязателен для конкретного работодателя.

Анализ ФОС показывает, что не всегда соглашение содержит конкретные условия индексации зарплаты – с указанием размера, периодичности и оснований повышения реального содержания зарплаты работников (как правило, переписывается ст.134 ТК, а установление порядка индексации отдается на откуп самим организациям). В приведенной ниже таблице представлены положения некоторых ФОС, имеющих различную формулировку индексации зарплаты.

Отметим, что организации могут конкретизировать условия индексации в своем колдоговоре и локальном акте, при этом, не ухудшая положение работников по сравнению с прописанным в соответствующем ФОС.

Напомним, что если положения соответствующего ФОС не исполняются, то у работника появляется право обратиться в органы по надзору и контролю, а также в районный суд с заявлением об индексации зарплаты в соответствии с требованиями ФОС. Многочисленные примеры из судебной практики показывают, что если в ФОС достаточно точно и однозначно прописан порядок индексации зарплаты и ФОС распространяется на соответствующего работодателя, то заявленные иски работника удовлетворяются в полном размере.

Полномочные представители работников (как правило, это первичная профсоюзная организация) также вправе инициировать коллективный трудовой спор в связи с невыполнением требований соответствующего ФОС. Порядок регулирования данных правоотношений предусмотрен в гл.61 ТК РФ.

Кроме того, и в региональном трехстороннем соглашении, заключаемом на уровне соответствующего субъекта РФ, возможно предусмотреть порядок индексации зарплаты. Однако, согласно требованиям той же ст.48 ТК РФ, нормы регионального соглашения будут распространяться на работодателей, поименованных в частях 3 и 4 ст.48 ТК РФ. Требования же частей 7, 8 и 9 ст.48 ТК РФ на региональные трехсторонние соглашения не распространяются.

На практике часто возникают случаи, когда региональное соглашение действует в отношении незначительного числа работодателей. Причины такого положения: далеко не все региональные работодатели являются членами объединения работодателей, заключившего соглашение; не все работодатели уполномочили указанное объединение участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение; не все работодатели свободно присоединяются к соглашению после его заключения.

Однако из создавшейся ситуации есть выход. На уровне субъекта РФ профсоюзы могут инициировать разработку областного закона (например, о

Основы трудового права

социальном партнерстве в регионе) или внести изменения в уже действующий соответствующий областной закон. Тем более что многие территориальные объединения организаций профсоюзов обладают правом законодательной инициативы на региональном уровне. Изменения действующего областного закона или новый законопроект будут направлены на создание аналогичных условий “принудительного распространения” регионального соглашения на иных работодателей, не участвующих в разработке соглашения, не уполномочивших его заключать и добровольно не присоединившихся к нему. Такой порядок “принудительного распространения” регионального соглашения как для федеральных отраслевых (межотраслевых) соглашений, прописанный в ст.48 ТК РФ, предусмотрен в некоторых областных законах субъектов РФ, в том числе в Архангельской области.

При наличии в субъекте соответствующего областного закона, позволяющего распространить принцип “принудительного” присоединения к региональному соглашению, профсоюзы “одним ударом” могут покрыть весь регион в целях незамедлительного исполнения требований законодательства. Потому как ни для кого не секрет, что огромное количество работодателей не исполняют требования ст.134 ТК РФ, на многих работодателей не распространяются действия того или иного ФОС, многие работодатели не проводят ежегодную индексацию зарплаты в отношении всех работников организации и на уровень не ниже индекса потребительских цен на товары и услуги. Наличие конкретного и однозначного порядка индексации зарплаты в региональном соглашении также позволит облегчить работу первичных профорганизаций по отстаиванию трудовых прав членов профсоюза и улучшить работу по закреплению соответствующего порядка индексации зарплаты в колдоговоре и локальном акте организации.

Системы заработной платы

Трудовой кодекс ничего не предусмотрел о системах зарплаты (и это его пробел). Он лишь упоминает их в ст.135 и 150.

Системой заработной платы называется способ начисления работнику оплаты в зависимости от измерителя его труда. Если таким измерителем является отработанное им рабочее время, то это будет повременная система. Если оплата труда начисляется по количеству выработанной им продукции надлежащего качества, то это – сдельная система. Указанные системы заработной платы являются основными. Большинство рабочих получают оплату по сдельной системе, а служащих – по повременной. Могут быть и иные системы заработной платы.

В дополнение к основным системам зарплаты для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении производственных заданий и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться премиальные системы, в том числе премии, вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования.

Повременная система может быть простой повременной и повременно-премиальной. Различают ее по времени начисления: почасовая, поденная и помесечная. Большинство служащих – на повременной помесечной оплате, а специалистов – на повременно-премиальной помесечной. Поденная оплата применяется на сезонных работах. На почасовой оплате находятся некоторые

Основы трудового права

преподаватели-почасовики.

Сдельная система (пять видов): простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, а также косвенная.

Аккордная система заработной платы – это оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам, применяется главным образом на дорожно-ремонтных работах (оплата за ремонт 1 км пути) и в строительстве. Для вспомогательных рабочих (ремонтников, подносчиков и т.д.) применяется косвенная сдельная оплата. Ее размер определяется по результатам труда обслуживаемых ими основных рабочих в процентном отношении к их оплате. По сдельным системам (особенно при аккордной) оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Премииальные системы разрабатывают и устанавливают работодатели с учетом мнения профкома положениями, прилагаемыми к коллективным договорам. В положениях о премиальных системах указывается, за что премируется работник (показатели премирования) и при каких условиях выплачивается премия (условия премирования), а также за что администрация может полностью или частично лишить работника премии, когда он имеет право на нее (депремирование). Премииальная система может дополнять все разновидности систем заработной платы. И на премию по системе заработной платы работник может претендовать в исковом порядке, чего нельзя делать при единовременной премии, выплачиваемой по усмотрению работодателя в качестве меры поощрения за труд к праздникам.

В дополнение к системам заработной платы может устанавливаться вознаграждение работникам данного производства по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли предприятия, организации. Его размер определяется в соответствии с утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома положением о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы с учетом результатов труда работника и непрерывного стажа его работы на предприятии, в организации.

Оплата труда на тяжелых работах и с вредными или опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест (ст.147 ТК РФ).

Заработная плата работников подлежит систематической индексации в порядке, установленном законом о ней. Так, при повышении Правительством РФ в связи с ростом цен ставки (оклада) 1-го разряда по единой 18-разрядной тарифной сетке для работников бюджетной сферы увеличиваются уже автоматически (по поразрядным коэффициентам) ставки других 17 разрядов.

Ограничение удержаний из заработной платы

Согласно ст.137 ТК РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного

Основы трудового права

аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй этой статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 Трудового Кодекса РФ) или простое (часть третья статьи 157 Трудового Кодекса РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

ЛЕКЦИЯ №6

Тема 6. Трудовая дисциплина

Под **дисциплиной труда** понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Заключая с работодателем трудовой договор, работник принимает на себя ряд обязательств: добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину и др. В свою очередь работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, содействовать обеспечению внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой порядок взаимоотношений работодателя и работников, а также работников между собой. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В содержание правил внутреннего трудового распорядка, как правило, входят следующие разделы:

- наименование и местонахождение организации-работодателя и его структурных подразделений (филиалов, представительств, отделов, цехов и т.п.);
- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности работников и работодателя;
- режим работы и режим отдыха;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;
- виды и порядок поощрения работников и др.

Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. В противном случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их нарушение.

Кроме того, в некоторых отраслях (подотраслях) экономики действуют уставы и положения о дисциплине утверждаемые Правительством РФ.

Как правило, они распространяются на работников лишь основных профессий, к которым в силу характера и условий их труда предъявляются повышенные требования. В настоящее время действуют, например, следующие акты: Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, Дисциплинарный устав военизированных горноспасательных частей по обслуживанию горнодобывающих предприятий металлургической

Основы трудового права

промышленности, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, Устав о дисциплине работников морского транспорта, Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота.

Дисциплинарная ответственность – это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания. Следовательно, основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Примерами дисциплинарных проступков могут быть брак в работе, опоздание или преждевременный уход с работы, нарушение правил охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений должностных лиц администрации работодателя и др.

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

- общая дисциплинарная ответственность (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка);
- специальная дисциплинарная ответственность (ответственность, которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня

Основы трудового права

обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому, например, объявление выговора и увольнение работника за один и тот же дисциплинарный проступок будет незаконным.

Недопустима ситуация, когда к работнику за совершение одного дисциплинарного проступка применяется сначала одно дисциплинарное взыскание (например, выговор), а затем за тот же проступок – другое. Если, допустим, работодатель за появление работника на работе 7 апреля 2007 г. в состоянии алкогольного опьянения объявил работнику выговор и издал соответствующий приказ, то он не вправе применить к этому же работнику за этот же дисциплинарный проступок (т.е. за появление на работе 7 апреля 2007 г. в состоянии алкогольного опьянения) второе дисциплинарное взыскание, например уволить работника по подп. "б" п. 6 ст.81 ТК РФ. Объявив работнику выговор, работодатель воспользовался своим правом на выбор вида дисциплинарного взыскания, и изменить свое решение он не вправе.

Другое дело – длящийся дисциплинарный проступок, т.е. проступок, продолжающийся в течение длительного отрезка времени. Если, обнаружив дисциплинарный проступок, работодатель применил дисциплинарное взыскание, но данный дисциплинарный проступок продолжается (именно данный проступок, а не следующий, пусть даже аналогичный), то в соответствии с разъяснениями Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" к работнику допустимо применение нового дисциплинарного взыскания, в т.ч. и увольнения по соответствующему основанию.

Длющийся проступок продолжается непрерывно до его пресечения. Работодатель применяет дисциплинарное взыскание как раз с целью пресечения поведения, выражающегося в неисполнении или ненадлежащем исполнении конкретной трудовой обязанности. Если таковая не исполняется, т.е. привлечением работника к дисциплинарной ответственности пресечь данный дисциплинарный проступок не удалось, работодатель вправе за этот же проступок применить новое дисциплинарное взыскание. Например, работнику объявлено замечание за несвоевременную подготовку отчетности за первый квартал. Однако и после применения дисциплинарного взыскания работник не подготовил отчеты в срок, отведенный ему работодателем. В данном случае работодателем применением дисциплинарного взыскания не пресек проступок, и он вправе воспользоваться своим правом на применение нового дисциплинарного взыскания. Естественно, все

Основы трудового права

сказанное правомерно только в том случае, если работник действительно виновен в совершении проступка.

Не является дисциплинарным взысканием и отстранение от работы, произведенное по правилам, установленным ст.76 ТК РФ. Работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание к работнику, не прошедшему по его (работника) вине в установленном порядке обязательного периодического медицинского осмотра, и одновременно обязан отстранить его от работы. Те же действия могут (в отношении применения дисциплинарного взыскания) и обязаны (в отношении отстранения) быть предприняты, если работник по своей вине не прошел в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Работодатель должен отстранить работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; при этом отстранение не помешает ему привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Поскольку унифицированная форма общего приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора на федеральном уровне не утверждена, то работодатель самостоятельно определяет его содержание. В таком приказе (распоряжении) следует отразить:

- 1) существо дисциплинарного проступка;
- 2) время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- 3) вид применяемого взыскания;
- 4) документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- 5) документы, содержащие объяснения работника.

В приказе (распоряжении) о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

Снятие дисциплинарного взыскания:

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание также может быть снято с работника. Согласно ч.2 ст.194 ТК РФ работодатель до истечения 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

1) по собственной инициативе. Работодатель на основе собственных наблюдений за работником может издать приказ (распоряжение) о снятии дисциплинарного взыскания за безупречное поведение работника, высокие показатели труда и иные положительные характеристики;

2) по просьбе самого работника. Работник, осознав свое негативное поведение, приложил максимум усилий для того, чтобы исправить последствия

Основы трудового права

совершенного ранее дисциплинарного проступка, зарекомендовал себя с положительной стороны, увеличил качество и показатели своего труда. Поэтому он вправе изложить свою просьбу о снятии наложенного взыскания в форме заявления на имя руководителя организации или лица, чьим распорядительным актом было применено дисциплинарное взыскание;

3) по ходатайству непосредственного руководителя работника. Инициатива непосредственного руководителя выражается в документе, озаглавливаемом "ходатайство" либо "представление";

4) по ходатайству представительного органа работников. Свое мнение представительный орган может изложить в той же форме, что и непосредственный руководитель работника, т.е. в ходатайстве или представлении.

О снятии дисциплинарного взыскания работодатель должен издать соответствующий приказ (распоряжение), на основании которого в документы по кадровому учету вносятся соответствующие сведения.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности выражается в применении к нему дисциплинарного взыскания. Важной гарантией является то, что возможность наложения дисциплинарного взыскания ограничена жесткими сроками. Это не позволяет работодателю «держат» работника в постоянном «страхе» применения к нему наказания.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников: работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

ЛЕКЦИЯ №7

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

В законодательстве о труде нет определения **материальной ответственности**. В ч. 1 ст.232 ТК РФ закрепляется обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено законом (ст.233 ТК РФ).

Виновное противоправное поведение в процессе труда — это трудовое правонарушение, дисциплинарный проступок. Следовательно, материальная ответственность непосредственно связана с трудовым правонарушением, дисциплинарным проступком, если иное не предусмотрено законом. Она является возможным следствием дисциплинарного проступка.

Сторона трудового договора, которой причинен ущерб, в рыночных условиях хозяйствования не обязана, а может требовать возмещения ущерба (ст.240 ТК РФ), что на практике достаточно широко распространено, особенно в тех случаях, когда объем ущерба невелик, малозначителен. Другими словами, материальная ответственность наступает при условии требования потерпевшей стороны к причинителю ущерба возместить его.

Потенциальной, нереализованной материальной ответственности не существует. Более того, законодатель ограничивает время, в течение которого можно обратиться к причинителю материального ущерба с требованием возместить его (ст.248 ТК РФ).

Обязанность возместить ущерб у стороны трудового договора возникает с момента причинения его другой стороне трудового договора в силу закона (ч.2 ст.21, ч.2 ст.22 ТК РФ). Но материальную ответственность нельзя определить как заранее установленную законом обязанность стороны трудового договора, поскольку она наступает только после требования потерпевшей стороны возместить причиненный ущерб.

Стало быть, **условиями наступления материальной ответственности** являются:

- трудовое правонарушение, т. е. виновное противоправное поведение (действие либо бездействие) стороны трудового договора;
- причинение ущерба имуществу стороны трудового договора;
- требование потерпевшей стороны возместить причиненный ей ущерб.

С этих позиций **материальная ответственность стороны трудового договора** – это возможное последствие трудового правонарушения, реализация потерпевшей стороной своего права потребовать возмещения причиненного ей ущерба другой стороной трудового договора.

Добровольное возмещение ущерба нельзя считать материальной ответственностью. Такое возмещение исключает необходимость потерпевшей

Основы трудового права

стороны требовать возмещения материального ущерба.

Совершение правонарушения — одно из условий наступления материальной ответственности по трудовому праву, что свидетельствует о ее деликтном характере. Она возникает только между **сторонами трудового правоотношения** и может конкретизироваться ими в трудовом договоре либо соглашениях, заключаемых в письменном виде. При этом **договорная ответственность** работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено законом (ч.2 ст.232 ТК РФ). Это в известной мере свидетельствует о договорном характере материальной ответственности. Наличие трудового договора, соглашения между сторонами трудового правоотношения также следует считать условиями наступления материальной ответственности по трудовому праву.

Законодатель разграничивает виды материальной ответственности сторон трудового договора по субъектному составу и по объему возмещения причиненного ущерба.

По **субъектному составу** материальная ответственность классифицируется как материальная ответственность работодателя (ст.234-237 ТК РФ) и материальная ответственность работника (ст.238-245 ТК РФ), а также как индивидуальная и коллективная (бригадная).

По объему причиненного ущерба различают полную (ст.242-245 ТК РФ) и ограниченную (ст.241 ТК РФ) материальную ответственность.

Работодатель как сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, также обязан возместить его в соответствии с Трудовым кодексом РФ, и сделать это он должен в полном размере.

Материальная ответственность работодателя перед работником регулируется гл.38 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ней наступление материальной ответственности работодателя возможно в следующих случаях.

1. Возмещение работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Ответственность наступает в размере среднего заработка работника за весь период его незаконного отстранения от работы (в нарушение ст.76 ТК РФ), вследствие незаконного перевода (в нарушение ст.72-74 ТК РФ), по причине незаконного увольнения (в нарушение оснований ст.77-84 ТК РФ и порядка, установленного законодательством), отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (в нарушение ст.389, 396, 357 ТК РФ), а также в случае задержки выдачи трудовой книжки (в нарушение ст.62 ТК РФ) или внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, препятствующей трудоустройству.

2. Возмещение ущерба, причиненного имуществу работника

Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается на основании ст.235 ТК РФ. К основаниям привлечения работодателя к материальной ответственности по названной статье относятся: повреждение одежды при исполнении трудовых обязанностей; утрата вещей из гардероба или в местах, отведенных для хранения; утрата или повреждение другого личного имущества,

Основы трудового права

которое с согласия или ведома работодателя используется в процессе трудовой деятельности. Ущерб возмещается в полном объеме. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ущерба и принять решение в десятидневный срок. При несогласии работника с решением работодателя работник имеет право обратиться в суд.

3. Возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (или бездействием) работодателя

Работодатель обязан возместить в денежной форме моральный вред (ст.237 ТК РФ), причиненный работнику неправомерными действиями (например, в случае незаконного перевода, незаконного увольнения, в случае дискриминации в области труда). Моральным вредом являются физические и нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими личные имущественные права гражданина либо посягающими на принадлежащие ему другие нематериальные блага. Размер морального вреда должен определяться сторонами трудового договора. В случае, если работодатель отказывается возместить моральный вред добровольно, работник вправе обратиться в суд. Наличие или отсутствие имущественного ущерба не влияют на право работника обратиться с требованием о компенсации морального вреда.

4. Возмещение ущерба при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Трудовой кодекс РФ в ст.236 установил правила материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выплаты заработной платы. В этом случае работодатель обязан выплатить все причитающиеся работнику денежные суммы (заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Коллективным или трудовым договором размер компенсации может быть увеличен.

Наличие или отсутствие вины работодателя в задержке заработной платы значения не имеют.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов, поскольку такая индексация является не самостоятельной мерой ответственности работодателя, а техническим механизмом восстановления покупательной способности денег, своевременно не полученных работником.

Ранее была также предусмотрена материальная ответственность работодателя за причинение работнику вреда увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей. Сейчас данный вид ответственности переведен в плоскость обязательного социального страхования работников, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных

Основы трудового права

заболеваний», и относятся эти отношения уже к другому институту трудового права (обязательное социальное страхование работников), а само возмещение вреда жизни и здоровью находится в плоскости права социального обеспечения.

Основания и условия наступления материальной ответственности работников

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо наличие общих условий ответственности, рассмотренных в первом параграфе.

Говоря о материальной ответственности, конечно же, следует учесть положения такого акта официального толкования, как постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

К материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю.

Материальная ответственность работника наступает независимо от факта привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

В результате привлечения работника к материальной ответственности наступают неблагоприятные как моральные, так и имущественные последствия.

Статья 238 ТК РФ предусматривает обязанность работника возмещать работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение состояния наличного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты на приобретение или восстановление имущества либо произвести излишние выплаты. Речь идет об имуществе работодателя, принадлежащем ему на праве собственности (ст.209 ГК РФ) или находящемся у него на законном основании: праве хозяйственного ведения (ст.294 ГК РФ), оперативного управления (ст.296 ГК РФ), по договорам аренды (ст.606 ГК РФ), хранения (ст.886 ГК РФ) и др.

Примером затрат на приобретение или восстановление имущества служат покупка или ремонт утраченных или испорченных ценностей.

Излишними выплатами могут быть штрафные санкции, уплаченные работодателем за невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей (например, штраф за нарушение прав потребителя, которое произошло по вине работника) То есть, по сути, имеет место переход ответственности с работодателя, обязанного уплатить санкции, на работника, виновного в применении таких санкций. Следует только помнить, что штрафы и пени, применяемые как способ обеспечения исполнения обязательств — неустойка, по общему правилу (если иное не предусмотрено гражданско-правовым договором), имеют зачетный характер, что означает их направленность в зачет причиненного ущерба. Но для

Основы трудового права

того, чтобы уплаченные штрафы и пени могли быть оценены как затраты работодателя, направленные на возмещение ущерба третьим лицам по вине работника, необходимо судебное признание их зачетного характера и установление обязанности работодателя возместить ущерб контрагенту по гражданско-правовому договору, в размере не меньшем, чем уплаченная неустойка, а также причинная связь между действием или бездействием работника и возникшей обязанности по уплате неустойки. В противном случае гражданско-правовая ответственность работодателя, в размере уплаченных сумм, не может быть взыскана с работника, нарушения которого привели к этой ответственности работодателя.

Схожая ситуация перехода ответственности может быть связана с заработной платой, которая выплачивается работодателем работнику за время незаконного лишения его возможности трудиться, на основании решения органа, рассматривающего трудовые споры. Также это могут быть суммы, выплаченные работнику за задержку заработной платы, и возмещение причиненного ему морального вреда, произошедших в результате незаконных действий и распоряжений руководителя. Опять же выплаты производит работодатель, но в регрессном порядке перенаправляет их на руководителя, виновного в дополнительных затратах.

Материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба несут все работники, т. е. лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателями, независимо от их организационно-правовой формы, а также после увольнения за причиненный ими ущерб в период работы. Увольнение работника не означает, что он перестал быть субъектом материальной ответственности.

В ст.239 Трудового кодекса предусмотрены обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

К обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника, Трудовой кодекс относит:

- непреодолимую силу;
- нормальный хозяйственный риск;
- крайнюю необходимость или необходимую оборону;
- неисполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Действующее законодательство установило, что по общему правилу за ущерб, причиненный работодателю, работник несет ответственность в размере своего среднего заработка. Размер этого заработка определяется на день обнаружения ущерба. Исчисление среднего заработка осуществляется по правилам ст.139 ТК РФ.

Материальная ответственность в размере своего среднего месячного заработка несут при отсутствии оснований для возложения на них ответственности в полном размере.

Полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в случаях, прямо предусмотренных законом или на основании договора о материальной ответственности, подписываемого в случаях, предусмотренных

Основы трудового права

законодательством.

Несовершеннолетние лица могут быть привлечены к полной материальной ответственности только в отдельных случаях, это:

- если ущерб имуществу работодателя причинен ими умышленно;
- если ущерб причинен в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения;
- если ущерб причинен в результате совершения несовершеннолетним преступления или административного правонарушения.

Договор о материальной ответственности с несовершеннолетними работниками не заключается.

Во всех остальных случаях несовершеннолетние несут материальную ответственность в размере, не превышающем их среднего заработка.

Для совершеннолетних работников Трудовой кодекс РФ определяет в ст.243 исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности работника, независимо, подписывал ли он договор о полной материальной ответственности или нет.

Наступает полная материальная ответственность работника в следующих случаях.

1. Если в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом на работника возложена полная материальная ответственность

Так, в полном размере в соответствии со ст.277 Трудового кодекса РФ материальную ответственность несет руководитель организации.

В соответствии со ст. 68 Федерального закона от 07.07.2003 г. № 126-ФЗ «О связи» работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, произошедших по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере объявленной ценности (т. е. в полном размере), если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующим федеральным законом.

2. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т. е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст.244, 245 ТК РФ). Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 г. № 85. Этим же постановлением утверждены типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

Работник несет полную материальную ответственность за недостачу

Основы трудового права

материальных ценностей, полученных им по разовой доверенности или по другим разовым документам. Конечно же, получение материальных ценностей без согласия работника невозможно, кроме того, администрация до выдачи работнику разовой доверенности или другого аналогичного документа должна ознакомить его с правилами приемки и хранения материальных ценностей, а также создать все необходимые условия, позволяющие обеспечить выполнение работником задание без ущерба для полученных или вверенных материальных ценностей.

Для применения ответственности за недостачу форма вины не имеет существенного значения. Важен сам факт отсутствия у работника вверенных ему ценностей. При этом недостача должна быть установлена реально и зафиксирована соответствующими документами.

3. Умышленное причинение ущерба

В этом случае имеет значение направленность умысла. Работник при совершении этих действий должен осознавать их противоправность, предвидеть возможность или неизбежность наступления имущественного ущерба, а также желать наступления таких последствий или сознательно допускать возможность их наступления либо безразлично к ним относиться. Такие действия работника могут повлечь за собой не только полную материальную ответственность, но и увольнение руководящих работников в соответствии с п.10 ст.81 ТК РФ.

4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

Подобное состояние относится к отягчающим вину работника обстоятельствам в соответствии с уголовным и административным законодательством. Полная материальная ответственность в случае причинения ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Факт нахождения работника в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения должен быть установлен. Желательно направить работника на наркологическое освидетельствование. Если это по каким-либо причинам невозможно, то необходимо составить акт, в котором подробно описать все признаки соответствующего опьянения.

5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника

Факт причинения ущерба и виновность лица, причинившего ущерб, должны быть установлены приговором суда. Поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, например, возбуждение в отношении его уголовного дела, или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др. т.п.

Не может быть привлечен к полной материальной ответственности и работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор за отсутствием состава преступления или дело прекращено по этому основанию на стадии предварительного следствия.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п.5 ч.1 ст.243 ТК РФ, прекращение уголовного

Основы трудового права

дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п.5 ч.1 ст.243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

6. Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом

Административным проступком (правонарушением) признается противоправное виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность. Перечень органов, полномочных рассматривать дела об административных правонарушениях, определен Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов РФ об административных правонарушениях. Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания, поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания.

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, являются безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п.4, 6 ст.24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п.6 ч.1 ст.243 ТК РФ, однако, это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

Основы трудового права

7. Причинение ущерба разглашением сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

Обязанность хранить служебную и коммерческую тайну возлагается на работника в случае, если это предусмотрено трудовым договором. Информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании, и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну, установлен постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 г. № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

В соответствии с названным постановлением коммерческую тайну предприятия и предпринимателя не могут составлять:

- учредительные документы (решение о создании предприятия или договор учредителей) и Устав;
- документы, дающие право заниматься предпринимательской деятельностью (документы, подтверждающие факт внесения записей о юридических лицах в Единый государственный реестр юридических лиц, свидетельства о государственной регистрации индивидуальных предпринимателей, лицензии, патенты);
- сведения по установленным формам отчетности о финансовохозяйственной деятельности и иные сведения, необходимые для проверки правильности исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в государственную бюджетную систему;
- другие сведения, установленные законодательством.

На предприятии перечень сведений, составляющих охраняемую законом тайну, должен быть определен приказом по предприятию, который должен быть доведен до сведения работника под роспись. Отсутствие в трудовом договоре обязанности работника не разглашать охраняемую законом тайну и несоблюдение перечисленных ранее требований сделают невозможным привлечение работника к полной материальной ответственности по данному основанию.

Кроме коммерческой тайны, охраняемой законом, является также государственная тайна, персональные данные и иные сведения конфиденциального характера.

Следует подчеркнуть, что во всех случаях привлечения работника к полной материальной ответственности речь может идти только о возмещении ими прямого действительного ущерба, ибо взыскание с работника (в том числе руководителя, его заместителя, главного бухгалтера организации) неполученных доходов (упущенной выгоды) трудовое законодательство не предусматривает. А разглашение коммерческой тайны чаще связано с уменьшением вероятности получения прибыли из-за того, что эти сведения могут стать известны конкурентам.

Основы трудового права

8. Если ущерб причинен не при исполнении работником своих должностных обязанностей

Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо оттого, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. При определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств во вне рабочее время, принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, может подлежать возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования технических средств. Возможно это в связи с тем, что не при исполнении работником трудовых обязанностей с работодателем не связывают трудовые отношения и ущерб носит гражданско-правовой характер, а завладение имуществом сопоставимо с угоном транспортного средства без цели хищения. Но иные обстоятельства, например, возможность для работника использовать имущество работодателя в личных целях в рабочее время, рассматривается также как причинение ущерба не при исполнении обязанностей, но так как ущерб причиняется работником в рабочее время, ответственность должна наступать по правилам трудового законодательства, т. е. без учета неполученного дохода.

Согласно ст.243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. Это вполне оправданно, так как руководящие работники наделены большими полномочиями и распоряжаются материальными ресурсами организации. Они должны нести и более высокую ответственность, в том числе и материальную. В соответствии со ст.277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

ЛЕКЦИЯ №8

Тема 8. Трудовые споры. Защита трудовых прав работников.

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (ст. 353 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации (ст. 354 ТК РФ).

Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда:

деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

Основы трудового права

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 355 ТК РФ).

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- осуществляет надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых

Основы трудового права

материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;

- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 356 ТК РФ).

Порядок инспектирования работодателей: порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, Трудовым кодексом, иными федеральными законами, а также решениями Правительства Российской Федерации (ст. 360 ТК РФ).

Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспектируют на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При инспекционной проверке государственный инспектор труда может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил Российской Федерации, органы безопасности, органы внутренних дел, Государственная противопожарная служба, другие правоохранительные органы, исправительные учреждения, организации атомной и оборонной промышленности и другие подлежат инспекционным проверкам с

Основы трудового права

особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ для государственных инспекторов труда, получивших заблаговременно соответствующий допуск;
- проведение проверок в назначенное время;
- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2. Индивидуальные трудовые споры

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст. 381 ТК РФ).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ).

Порядок рассмотрения трудовых споров:

1) Рассмотрение споров комиссией по трудовым спорам: комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам

Основы трудового права

могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (ст. 384 ТК РФ).

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 385 ТК РФ).

Срок обращения в комиссию по трудовым спорам: работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ).

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам: заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии (ст. 387 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием

Основы трудового права

простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения (ст. 388 ТК РФ).

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок (ст. 389 ТК РФ).

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу (ст. 390 ТК РФ).

2) Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах: в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника,

Основы трудового права

работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст. 391 ТК РФ).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, они могут быть восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ)

3. Коллективные трудовые споры

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в

Основы трудового права

письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвигению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ).

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований (ст. 400 ТК РФ).

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

1) Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора (ст. 401 ТК РФ).

Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства

Основы трудового права

оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст. 402 ТК РФ).

2) Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника: после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий (ст. 403 ТК РФ).

3) Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже: трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном

Основы трудового права

выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме (ст. 404 ТК РФ).

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) или представители работодателей уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки.

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.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.